

CAOP  
Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag  
KVK-nummer 41158878

Inlichtingen: Rob Dircke  
Telefoon: 070-376 59 29  
E-mail: r.dircke@caop.nl

Bijlage(n):  
Ons kenmerk: AP/20.0070  
Zaaknummer: G.1.02

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)  
op 18 februari 2020 van 10.00 uur tot 12.55 uur in de Baljuwzaal, CAOP, Lange Voorhout 13 in Den Haag.**

**Aanwezig:**

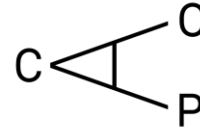
**Van de zijde van Defensie:** S. Pijpstra (voorzitter), A. de Kleijn, B. Jansen, A. Lankhorst, E. Dekker, T. de Kleijn, A. Schelling + A. Maas (agendapunt 4)

**Van de zijde van de centrales:** J. van Hulsen, R. van Riel (AC), M. Manschot (tot agendapunt 4)  
R. Schilperoort, (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP), T. Van Leeuwen (CMHF)

**Van de zijde van het secretariaat:** R. Dircke (CAOP)

**Agenda**

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Vaststellen verslagen van de werkgroep AP van 5 november 2019, 12 november 2019, 17 december 2019 en 10 januari 2020 (AP/19.00669, AP/19.00684, AP/20.0009, AP/20.0060)
3. Bespreken geactualiseerd overzicht van de actiepuntenlijst (AP/19.00684)
4. Evaluatie generieke functiebeschrijvingen BS (AP/19.00682 + 1 bijlage)
5. Technisch Werkverband Actualisering URD (AP/19.00143, AP/19.00243.1 pp. 14-15, AP/19.00228.1, AP/19.00488, AP/19.00563 p. 7, AP/19.00515 en AP/19.00548)
6. Technisch Werkverband Evaluatie BMD (AP/19.00233, AP/19.00490 en AP/19.00563 p.7)
7. Technisch Werkverband Sourcing (AP/19.00584, AP/19.00625)
8. Stimuleringsmaatregelen en Behoudpremie 2019 (AFR/17.00343, AFR/17.00344 en AP/19.00232 incl. bijlagen)
9. Rondvraag en sluiting



### **Agendapunt 1: opening, mededelingen en vaststellen agenda**

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet iedereen welkom. Er zijn geen mededelingen en de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **Agendapunt 2: vaststellen verslagen van de werkgroep AP van 5 november 2019, 12 november 2019, 17 december 2019 en 10 januari 2020**

(AP/19.00669, AP/19.00684, AP/20.0009, AP/20.0060)

#### ***Verslag van de vergadering (MR) van 5 november 2019 (AP/19.00669)***

*Pag. 6, derde alinea:*

De heer Hop : brieven nrs. AP/00.524 en AP/00.570 moeten zijn AP/19.00524 en AP/19.00570.

Het verslag wordt met inachtneming van het bovenstaande vastgesteld.

#### ***Verslag van de vergadering (regulier) van 12 november 2019 (AP/19.00684)***

*Pag. 2, derde alinea, 7<sup>de</sup> regel van onderen:*

De heer Hop wijst er op dat mevrouw Reitsma heeft geïnformeerd of de door Defensie aangegeven pagina's door het CAOP in iBabs kunnen worden gezet. Volgens spreker is toen aangegeven dat niet iedereen met iBabs werkt en hij informeert of deze stukken ook regulier worden aangeboden door het CAOP om te voorkomen dat partijen met verschillende stukken in de vergadering zitten. De voorzitter herinnert zich dat tijdens de discussie door Defensie was voorgesteld om alleen de relevante paginanummers te vermelden van eerdere verslagen en als actiepunt is afgesproken dat de secretaris zou nagaan of het CAOP hiervoor een andere oplossing kan bieden. Dit zal bij de bespreking van de actiepuntenlijst verder worden behandeld.

*Pag. 3, achtste alinea,*

De heer Hop informeert of partijen nu wel duidelijk hebben dat, indien er een stuk is behandeld en gewijzigd, *altijd* een piepbrief wordt aangeboden. De voorzitter antwoordt dat dit zo in de tekst staat waarop de heer Hop er op wijst dat er geen 'Pm' van is gemaakt, de voorzitter geeft aan dat er een 'Pm' staat dat op de actiepuntenlijst is geplaatst. De heer Van Hulsen merkt op dat het niet de eerste keer is dat bij de bespreking van een verslag dat heeft geleid tot een aantal actiepunten al inhoudelijk op deze actiepunten wordt ingegaan. Spreker vindt dat dit dient te gebeuren bij de bespreking van de actiepuntenlijst.

Secretaris: 'de heer Schilperoort' staat dubbel vermeld, dit wordt gecorrigeerd.

*Pag. 3, laatste zin:*

Mevrouw Reitsma: datum ontbreekt, dit moet zijn 24-09-2019

*Pag. 4, laatste zin, n.a.v. actiepunt 8:*

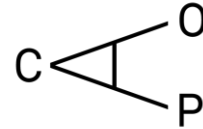
De heer Hop mist hier een actiepunt, het zou naar aanleiding van een opmerking van de heer Van Hulsen nader worden afgestemd. De voorzitter geeft aan dat dit bij de bespreking van het desbetreffende actiepunt aan de orde komt.

*Pag. 5 + elders in verslag:*

De heer Schilperoort: Kersbergen is niet overal correct gespeld, dit moet zijn Kersberger. Dit wordt aangepast.

*Pag. 5, vijfde alinea, 9<sup>de</sup> regel:*

De voorzitter: 'terug' schrappen.



*Pag. 6, tweede alinea, vanaf 6<sup>de</sup> regel:*

Pm Volgens de heer Hop dient hier te staan dat 'degenen die met een TOD bij de Nederlandse bank werden ingezet 300 tot 400 euro *minder* ontvingen in plaats van 'meer'. De leden vermoeden dat dit inderdaad minder moet zijn, de secretaris zal dit aan de hand van de opname controleren en zo nodig aanpassen.

Secretaris: hierna is een zo letterlijk mogelijke weergave van het besprokene opgenomen o.b.v. de opname:

*De heer Van Leeuwen:*

*Een ander ding is het effect op het personeel, ik hoorde eigenlijk al een antwoord van de collega hier dat er misschien zelfs een positief effect op zit voor het personeel bij overgang naar TOD, kunt u dat een beetje duiden? Waar zit die ongelijkheid, hoe groot is die ongelijkheid binnen de marechaussee op dit vlak?*

*De heer Kersberger: Aanvankelijk was de HRB-toelage/.../ rond 700 euro netto. En als je dat met de Nederlandse Bank vergelijkt, die gewoon in de TOD zitten, dan zat er wel een verschil van 300-400 euro tussen. Maar omdat de TOD nu verhoogd is, is het verschil veel kleiner.*

Conclusie secretaris: het moet inderdaad 300-400 euro *minder* zijn.

*Pag. 9, derde alinea:*

De heer Hop wijst er op dat de voorzitter heeft meegedeeld dat het TW ondertussen verder kan gaan met de opdracht en zijns inziens is er sindsdien weinig gebeurd met het TW. De voorzitter antwoordt dat het TW inderdaad nog niet bij elkaar is geweest, zij vindt dit een aandachtspunt en geeft aan dat dit mee zal worden genomen.

*Pag. 10, tweede alinea, vanaf regel 8:*

De heer Hop informeert of het door de heer Van Hulsen gedane voorstel aangaande het voorbeeld van kinderen van 1- 12 jaar inmiddels aan de CDS is voorgelegd. De voorzitter antwoordt dat volgens haar is afgesproken dat de concretisering van de diverse voorstellen in het TW wordt besproken om vervolgens weer aan de WG AP te worden voorgelegd. Zij gaat er vanuit dat daar de stand van zaken wordt teruggekoppeld. Deze aannname is volgens de heer Van Hulsen correct maar dat neemt niet weg dat hij zich zorgen maakt over de continuïteit van dit proces. De heer Hop wijst er op dat het inmiddels drie maanden geleden is dat dit zou worden opgepakt en dat partijen sindsdien niets meer hebben vernomen.

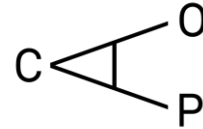
De voorzitter begrijpt de zorgen en zegt toe dat dit punt wordt opgepakt, er zal worden bevorderd dat er snel een TW Levensfasebewust Personeelsbeleid wordt ingepland

*Pag. 10, een-na-laatste alinea:*

De heer Schilperoort geeft aan (bij agendapunt 4 , aanbevelingen TW levensfasebewust personeelsbeleid, 1. Balans werk en privé) in te zijn ingegaan op de positie van de medewerkers in de lagere rangen en schalen. Spreker heeft de indruk dat dit punt een beetje in het midden is blijven hangen en vindt het onduidelijk wat hiermee nu gaat gebeuren. Het was zijn bedoeling dat het TW hier naar zou gaan kijken maar er is geen Pm bij vermeld. Spreker wil geborgd hebben dat dit punt wordt meegenomen in de verdere discussie in het TW. Hij wilde graag een bodem leggen in de maatregel omdat met name de onderste rangen er bij het werken met percentages geen baat bij hebben. Er dient aldus spreker een antwoord te komen of dit financieel mogelijk is en hij verzoekt om dit te borgen zodat het in de discussie wordt betrokken. Op zijn verzoek wordt hier alsnog een actiepoint van gemaakt. <sup>1</sup> Mevrouw Reitsma merkt op dat dit op zich een algemeen actiepoint betreft inzake de aanbevelingen aan het TW.

---

<sup>1</sup> Noot secretaris: bij bespreking actiepoint is ervoor gekozen hiervan geen separaat actiepoint te maken maar om het verslag van 12-11-2019 naar het TW te sturen + een inventarisatie/verzamellijst met de opmerkingen vanuit de WG AP



*Pag. 11, eerste alinea, 8<sup>ste</sup> regel:*

De heer Hop: 'm' schrappen.

*Pag. 13, laatste alinea:*

De heer Hop wijst op de passage waarin hij stelt zich zorgen te maken over uitspraken van de werkgever 'zoals het niet weten wat te doen met onderhavige doelgroep'. Hierop heeft de voorzitter gesteld 'dat de werkgever dit zo niet heeft uitgesproken'. Volgens spreker heeft de werkgever in dezelfde vergadering eerder echter gesteld 'dat voor de werkgever dan de vraag rijst wat aan deze mensen dan moet worden geboden' (pag. 13, alinea 4, regel 4-5) maar kennelijk deelde de werkgever sprekers zorg toen niet. Volgens de voorzitter staat dit laatste er zo niet waarop de heer Hop vraagt of ze bedoelt dat dit niet in die hoedanigheid is uitgesproken. De voorzitter repliceert dat zij over deze uitspraken een andere conclusie heeft getrokken dan de heer Hop op dat moment deed, zo leest ze dit ook uit het verslag terug. Spreekster heeft daaraan nu niets toe te voegen.

*Pag. 14, alinea 6:*

De heer Hop benadrukt nogmaals zijn zorgen over de gang van zaken rond het TW Levensfasebewust Personeelsbeleid, met name ook omdat de agenda al zeer veel prioriteiten bevat. Spreker vraagt mede gelet op de overvolle agenda opnieuw de aandacht voor de vertragingen bij het TW. De voorzitter antwoordt er al op te hebben gewezen dat zij deze zorgdeelt, zeker ook aangaande het prioriteren van zaken in alle TW's, en vindt de prioritering dan ook zeer belangrijk.

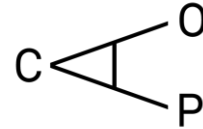
*Pag. 14, alinea 6, 3<sup>de</sup> regel:*

Mevrouw Reitsma: 'Deze brief is later ingetrokken' moet zijn: *De reactie op deze brief is later ingetrokken*. Het was dus niet de brief van de centrales die is ingetrokken maar de brief van Defensie die daarop volgde.

*Pag. 14 en 15, n.a.v. agendapunt 5, sollicitatieproces burgervacatures:*

De heer Schilperoort heeft de indruk dat er iets ontbreekt aan de verslaglegging. Spreker heeft in deze discussie een vrij duidelijke reactie gegeven met de strekking dat de ACOP van mening is dat de laatste jaren veel te veel burgers vanuit het Rijk en daarbuiten op allerlei posities bij de Bestuursstaf en bij de organisatie binnen zijn gekomen. Daarbij duurde het lang voordat deze medewerkers een niveau bereikten waarop zij voldoende begrepen van de rechtspositie en van de manier waarop Defensie in elkaar zit en werkt. Vervolgens vertrekken deze medewerkers na een aantal jaren weer en herhaalt dit proces zich. Spreker herinnert zich een wat stevige reactie te hebben gegeven maar dit is de strekking van hetgeen hij heeft gezegd. Verder werd hierop door de voorzitter met een minder handige vraag gereageerd waarop hij toen wijselijk niet heeft geantwoord. Spreker vindt hetgeen hij nu naar voren heeft gebracht essentieel. Dit bevat het standpunt van zijn centrale, daarom wil hij dit in het verslag terugzien. Het gaat om de balans tussen personeel dat er nog zit met een achtergrond vanuit Defensie en dat kennis heeft over de rechtspositie en de organisatie en personeel dat instroomt vanuit allerlei andere departementen en organisaties. Dit heeft de heer Schilperoort in de vergadering van 12-11-2019 uitgesproken, echter omdat hij het niet in het verslag terugziet twijfelt hij aan de setting waarin dit is gezegd. Spreker meent dat dit binnen de discussie was en niet buiten het verslag. Er wordt afgesproken dat het verslag van 12-11-2019 op dit punt wordt aangevuld met hetgeen vandaag door de heer Schilperoort naar voren is gebracht.

Er is nog een tweede punt dat de heer Schilperoort meent te missen en dat is dat er een discussie ontstond over het feit dat Defensie de nieuwe werkwijze wilde toepassen maar de centrales aangaven dat, tot het moment dat deze nieuwe werkwijze overeen is gekomen, de oude werkwijze dient te worden gehanteerd. Daarbij rees de vraag of er niet al op de nieuwe manier wordt gewerkt. Dit werd in het beeld van spreker door Defensie bevestigd waarbij de heer De Kleijn vrij duidelijk heeft aangegeven dat het sollicitatieproces al wordt gevoerd op de wijze zoals de werkgever dat in zijn brief heeft beschreven. Hiertegen heeft de heer Schilperoort toen bezwaar gemaakt en aangegeven dat, totdat partijen iets anders zijn overeengekomen, de oorspronkelijke werkwijze dient te worden toegepast. Het kan niet zo zijn dat de werkgever, terwijl de andere partijen het daar niet mee eens zijn, toch op deze wijze te werk gaat. Spreker resumeert vrij zeker te weten dat hierover op deze wijze is



gesproken. Of het exact zo verwoord is weet hij niet meer maar het onderwerp is aan de orde geweest. Daarbij werd hetgeen de werkgever heeft gesteld eerst ontkent en later weer bevestigd; er wordt derhalve al volgens de nieuw voorgestelde werkwijze gewerkt en dat wil de heer Schilperoort teruglezen in het verslag. Hij wil met name de garantie van de voorzitter dat er op de wijze wordt gewerkt zoals partijen overeen zijn gekomen en dat er pas iets verandert als partijen het daarover eens zijn geworden. Dit houdt in dat - in principe - de vacatures alleen voor burgerpersoneel (intern Defensie) worden opengesteld. De voorzitter geeft aan het daarmee eens te zijn.

De secretaris zegt toe zorgvuldigheidshalve de opname ook nogmaals te beluisteren en daar zo nodig nog een terugkoppeling over te geven.<sup>2</sup> De heer Schilperoort antwoordt dat dat goed is en geeft aan dat er in de discussie een aantal zaken door elkaar liep en dat er mogelijk zaken niet genoteerd zijn omdat deze buiten het verslag dienden te vallen. Mocht blijken dat dit het geval was dan verzoekt hij om hetgeen hij heeft gezegd alsnog toe te voegen aan het verslag van vandaag omdat spreker dit standpunt binnen het verslag wil hebben.

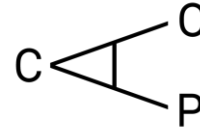
Op verzoek van de heer Schilperoort wordt hetgeen vandaag door hem is uitgesproken toegevoegd aan de tekst van het verslag van vandaag. Daarnaast wil spreker de garantie van de voorzitter dat de werkgever zich aan de afgesproken procesafspraken (sollicitatieproces burgervacatures) zal houden. De voorzitter antwoordt dat het haar ook lijkt dat deze afspraken dienen te worden nagekomen en zegt toe intern

Pm navraag te doen. Hier voegt zij aan toe dat, zo lang als partijen geen nieuwe afspraken hebben gemaakt, de bestaande afspraken dienen te worden nagekomen. Er is aldus spreekster ook nog een nieuwe brief van Defensie over het onderwerp in voorbereiding die nog zal worden geagendeerd. De heer Hop hoort de voorzitter nu zeggen dat zij intern navraag zal doen maar spreker vindt het van essentieel belang dat zij aan deze tafel toezeft dat niet van de bestaande afspraken wordt afgeweken. De heer Bliek is het daarmee eens maar wijst er op dat dit verder bij de behandeling van actiepunt 14 aan de orde kan komen. De heer Hop informeert of nu zeker is gesteld dat de voorzitter naar aanleiding van het verzoek van de heer Schilperoort intern navraag zal doen en dat er niet meer van de geldende afspraken zal worden afgeweken. De voorzitter zegt dit toe.

*Pag. 16, laatste alinea:*

De heer Hop wijst op de gevoerde discussie over de inhoud van een presentatie en wil nogmaals bij Defensie onder de aandacht brengen dat het van belang is dat de centrales, voordat er een vergadering wordt belegd waarin een presentatie wordt gegeven, op de hoogte van de presentatie zijn. Daarmee wordt volgens hem voorkomen dat er een presentatie wordt gegeven en er dan achteraf weer discussie ontstaat over wat er wel en niet in de presentatie heeft gestaan. Het gebeurt aldus spreker vaker dat er in werkgroepen presentaties worden gegeven en als de centrales die van tevoren krijgen dan kunnen zij deze voorbereiden en hebben ze de presentatie ook meteen in hun bezit. De voorzitter antwoordt dit verzoek te hebben genoteerd. Wat de heer Van Hulsen betreft hoeven niet alle presentaties van tevoren te worden toegezonden aan de centrales. Hij wil dat presentaties die onderdeel uitmaken van de vergadering als bijlage bij het verslag worden gevoegd. Ook heeft spreker er geen moeite mee dat een presentatie die vragen oproept wordt genoteerd als actiepunt zodat er op terug kan worden gekomen. Hij vindt het echter te ver gaan om vast te leggen dat *elke* presentatie die ooit zal worden gegeven, vooraf (tien dagen) wordt aangeboden. De voorzitter geeft aan dat ook niet te hebben toegezegd maar dat de CCOOP dit verzoek wel kan doen en dit te hebben genoteerd. Zij geeft aan dat dit soms niet mogelijk is, zeker niet als daarbij verwacht wordt dat de termijn van tien werkdagen voor de vergaderdatum wordt aangehouden. Wel kan een presentatie die onderdeel van het verslag uitmaakt, met het verslag mee worden gestuurd. Dan kunnen naar aanleiding daarvan eventuele vragen worden beantwoord. De heer Hop zegt de tien dagentermijn niet te hebben genoemd maar te hebben aangegeven de presentatie vooraf te willen ontvangen omdat deze meestal dient ter ondersteuning van de stukken. De voorzitter antwoordt dat het niet altijd zo kan zijn dat de presentatie van tevoren wordt gedeeld, zij wil graag dat partijen hier pragmatisch mee omgaan. De heer Schilperoort kan zich vinden in de door de heer Van Hulsen voorgestelde werkwijze. Een

<sup>2</sup> Noot secretaris: de tekst in het verslag van 18-02-2020 kan als aanvulling op de tekst van het verslag van 12-11-2019 worden gehandhaafd.



presentatie acht hij een ondersteuning van een mondelinge toelichting en als die standaard bij het verslag wordt gevoegd is dat een goede werkwijze. Dit wordt in principe afgesproken.

Mevrouw Reitsma wijst er op dat 'artikel 10' als *artikel X* wordt geschreven.

Het verslag wordt, met inachtneming van het bovenstaande, vastgesteld.

#### ***Verslag van de vergadering (MR) van 17 december 2019 (AP/20.00009)***

*Pag. 1:*

De heer Schilperoort wijst er op dat mevrouw Van Rossum werkzaam is bij de ACOP en niet bij het AC.

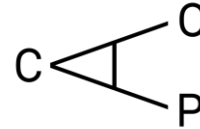
*Pag. 4, tweede alinea, 6<sup>de</sup> regel van onderen:*

De heer Hop: 'eer Hazenkamp' moet zijn *heer Hazenkamp*.

*Pag. 5, derde alinea:*

De heer Schilperoort heeft de indruk dat het door hem ingebracht actiepunt (verschuivingstoelage TOD) dreigt weg te vallen. Hij heeft geconstateerd dat dit actiepunt nu op twee actiepuntenlijsten staat vermeld. Er is een actiepuntenlijst die hoort bij de vergaderingen waarop de AMvB/MR wordt besproken en die is volgens spreker goed. Er stond echter ook nog een vraag uit over de brieven die door DC HR worden verspreid waarbij al jarenlang een andere en onjuiste interpretatie (over het verschuiven van diensten) wordt rondgestuurd in de organisatie. Er zou nog worden uitgezocht of dit is gecommuniceerd en spreker vreest dat dit punt straks niet meer op de lijst van de reguliere WG AP terug zal komen. Mevrouw Reitsma geeft aan dat het punt wel op de andere (MR) actiepuntenlijst staat waarop de heer Schilperoort antwoordt dat dat klopt maar dat deze lijst nadrukkelijk is gekoppeld aan de discussie in de vergaderingen over de MR. Daar is het reguliere gedeelte van dit actiepunt over wat er in het verleden al gebeurde aldus spreker wel opgelost maar het bestond uit twee delen. Het tweede deel gaat over de interpretatie van de verschuivingstoelage door DC HR. De heer Schilperoort wil bereiken dat de onjuiste interpretatie van verschoven dienst, zoals die door de OPCO's wordt gehanteerd, weer recht wordt getrokken. Dit zou door de heer Hazenkamp verder worden uitgezocht maar spreker vermoedt dat die in verband met zijn vertrek hier niet meer aan toe is gekomen. Mevrouw Reitsma informeert welk punt volgens spreker ontbreekt waarop de heer Schilperoort antwoordt dat het gaat om het actiepunt dat er richting DC HR wordt gecommuniceerd over de brieven die zij rondsturen over de interpretatie met betrekking tot de verschuivingstoelage. Mevrouw Reitsma meent dit punt wel te hebben zien staan waarop de heer Schilperoort er op wijst dat het niet bij de bespreking van de MR in de WG AP thuishoort en dus ook niet op de daarbij behorende actiepuntenlijst, al is het actiepunt tijdens één van deze vergaderingen wel duidelijker geformuleerd. Spreker licht toe dat de discussie er over ging dat medewerkers niet goed begrepen wat vanuit de WG AP bedoeld was met het begrip 'verschuiven van uren/dienst' terwijl vanuit DC HR al jarenlang wordt gecommuniceerd dat er alleen sprake is van een verschuiving in situaties waarbij bijvoorbeeld een vroege dienst wordt gewijzigd in een avonddienst. Dit is niet wat partijen beoogden te regelen en evenmin wat er is afgesproken. In de WG AP is als actiepunt afgesproken dat Defensie naar DC HR zou communiceren wat de juiste uitleg is. Er wordt afgesproken dat dit actiepunt (nr. 6 actiepuntenlijst vergadering MR d.d. 17-12-2019) verhuist naar de actiepuntenlijst van de reguliere vergadering van de WG AP. Dit geldt ook voor enkele andere reguliere actiepunten die tijdens de MR-vergaderingen zijn geformuleerd, zodat ze niet uit het zicht raken. De actiepuntenlijst behorend bij de reguliere vergaderingen wordt zodoende verder geactualiseerd. Het blijkt handiger te zijn om punten die weliswaar in de MR-vergaderingen zijn geformuleerd maar inhoudelijk thuishoren op de reguliere lijst daar ook neer te zetten, mede omdat er geen aparte MR-vergaderingen meer zullen worden gehouden.

Het verslag wordt met inachtneming van het bovenstaande vastgesteld.



### ***Actiepuntenlijst van 17-12-2019.***

#### *Actiepunt 1, FPS 2-aanstelling voor alle officieren en onderofficieren:*

De heer Hop wijst er op dat naar aanleiding van deze maatregel door de centrales was verzocht om deze op te nemen in de AMvB waarop door Defensie is aangegeven dat dit niet noodzakelijk was gezien het tijdelijke karakter. Toen is afgesproken dat Defensie, om te voorkomen dat dit punt uit het zicht zou raken, een brief zou laten uitgaan waarin wordt toegelicht dat het hierbij gaat om een verbetering in de vorm van een tijdelijke regeling. De voorzitter stelt vast dat deze brief inderdaad nog moet worden verzonden. Dit actiepunt wordt aangehouden en verplaatst naar de reguliere actiepuntenlijst van 18-02-2020.

De heer Schilperoort geeft aan de deelactie opstellen en verspreiden van de in het SOD overeengekomen communicatietekst wel is uitgevoerd, dit punt wordt afgevoerd.

#### *Actiepunt 2: doorvoeren verbeteringen/dienstreizen buitenland:*

De heer Hop geeft aan nog steeds signalen te ontvangen dat medewerkers middels een rekest moeten declareren en dat dit vervolgens wordt aangehouden. Hij wijst er op dat Defensie aandacht aan de communicatie zou besteden en informeert hoe deze heeft plaatsgevonden. Volgens de heer Lankhorst is er in ieder geval gecommuniceerd, hij meent dat dit vanuit de buitendienst van DCIOD is gedaan. Ook is er door DC HR aandacht aan dit punt besteed. Indien men wil weten wat er exact aan communicatie uit is gegaan zal spreker dit na moeten gaan. Dat gelooft de heer Van Hulsen wel maar het actiepunt kan nog niet worden afgevoerd omdat het nog meer inhoudt, namelijk dat er wordt gewacht op regelgeving en dat ligt op deze tafel. De voorzitter begrijpt dat maar geeft aan dat het bij dit specifieke actiepunt puur om een stukje extra communicatie ging, de vaststelling van regelgeving wordt uiteraard voortgezet via de MR-laag.

De heer Hop informeert of partijen nu helder hebben dat, zoals in het actiepunt staat, verbeteringen meteen kunnen worden doorgevoerd. Hij wijst er op dat deze afspraak tussen partijen is gemaakt. Spreker specificeert dat deze afspraak geldt voor AV-afspraken zoals loonsverhoging en andere positieve zaken, deze kunnen conform deze afspraak direct worden ingevoerd. De voorzitter antwoordt dat in bepaalde gevallen wel eerst moet worden bezien op welke wijze een dergelijke verbetering moet worden doorgevoerd en dat kan volgens haar niet altijd meteen. De heer Schilperoort heeft hier wel een beeld bij als is aangegeven dat bedragen nog moeten worden vastgesteld omdat er dan een element is dat nog niet rond is. Maar hij is het wel met de heer Hop eens dat alle verbeteringen waarover partijen het eens zijn en waarover duidelijkheid bestaat gelijk kunnen worden doorgevoerd. Hier hebben partijen het al vaker in deze zin over gehad. Dat is aldus de heer Lankhorst ook het geval en hij geeft aan dat wat concreet is - zoals percentages, bedragen of specifieke afspraken over de manier van uitvoering - ook allemaal is doorgevoerd. Bij het onderhavige onderwerp zijn er echter nog een aantal vraagtekens die moeten worden weggenomen alvorens het kan worden ingeregeld. Wel is aan de medewerkers gecommuniceerd dat declaraties alvast kunnen worden ingediend, daar is ook extra aandacht aan besteed.

Het actiepunt wordt afgevoerd.

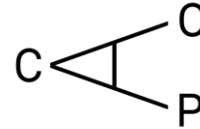
#### *Actiepunt 3: bespreking MR:*

Dit punt is afgehandeld en wordt afgevoerd. In het SOD is nog een deel van de discussie over de AMvB aanhangig.

#### *Actiepunt 4: WML/concept AMvB, hoofdstuk 6, bespreking artikel 16, lid 2:*

Dit onderwerp ligt ter behandeling bij het SOD en wordt van de actiepuntenlijst afgevoerd.

Volgens de heer Hop was er bij dit actiepunt nog een ander punt aan de orde want de heer Hazenkamp zou de AV-verslagen nog checken. De heer Schilperoort zegt dat dat dan bij de behandeling in het SOD aan de orde zal komen. Spreker wil dat wordt voorkomen dat aan verschillende tafels dezelfde discussie wordt gevoerd. De



voorzitter benadrukt dat hier in het SOD naar wordt gekeken en dat daarbij ook aandacht aan de verslagen zal worden besteed.

*Actiepunt 5: artikel 9.2 lid 1 concept AMvB:*

Dit actiepunt is afgehandeld en wordt afgevoerd van de lijst. De AMvB-zaken waarover nog discussie wordt gevoerd zijn allemaal aan het SOD overgedragen.

*Actiepunt 6: verschuivingstoelage TOD (ACOP):*

Dit punt is zojuist al aangekaart: de vraag in hoeverre richting DC HR is gecommuniceerd wanneer er sprake is van een verschoven dienst en onder welke condities deze verschuiving mag plaatsvinden is uitgezet. De voorzitter zegt toe dat dit punt met voorrang wordt opgepakt. Het actiepunt wordt aangehouden en is al verplaatst naar de actiepuntenlijst van de reguliere vergadering van 18-02-2020.

***Verslag van de vergadering (MR) van 10-01-2020.***

(AP/20.0060)

*Pag. 2, tweede alinea, midden:*

De heer Hop maakt kenbaar het heel apart te blijven vinden dat de voorzitter heeft gezegd dat er ook van de zijde van Defensie met verbazing is gereageerd op het uitgaan van een P & O Flashes. De voorzitter repliceert dat deze flashes niet klopten en bevestigt dat zij dit inderdaad in de vergadering heeft gezegd. De heer Hop neemt aan dat de voorzitter inhoudelijk op de hoogte zal zijn van wat er in de P&O-flash komt te staan tenzij er buiten haar om zou worden gepubliceerd. De voorzitter antwoordt intern te hebben aangegeven dat er iets anders tussen partijen overeen is gekomen dan dat wat in de P&O-flash is vermeld. Het is juist dat er ook P&O-flashes uitgaan die spreekster niet van tevoren heeft gezien. Er zijn nu echter afspraken gemaakt dat deze eerst langs de voorzitter, heer De Kleijn en de heer Suwout gaan, maar spreekster heeft geconstateerd dat dit nog niet allemaal soepel verloopt. De afspraak is echter gemaakt en teksten worden vóór publicatie gecheckt waarbij zo nodig eventuele nuances worden aangebracht.

*Pag. 3, eerste alinea, vierde regel:*

De heer Hop wijst er op dat er staat 'de heer De Kleijn wijst erop dat men deze keer juist erg snel heeft gehandeld want de centrales hebben op 30-07-2019 de eerste versie van de AMvB en de MR al ontvangen, *nog voordat het onderhandelaarsresultaat was getekend*'. Dit klopt volgens spreker niet want op genoemde datum is het akkoord juist ondertekend. Het laatste deel van de zin vervalt.

*Pag. 3, derde alinea, laatste zin:*

De heer Schilperoort wijst er op dat er een Pm staat vermeld maar het actiepunt is niet geland in de actiepuntenlijst. Er is afgesproken om aangaande het flankerend beleid SBK 2016 – 2018 van een aantal onderwerpen de teksten van het AV-akkoord ter bespreking/brainstorm bij de P-maatregelen voor de WG AP op 18-02-2020 te agenderen. Het gaat onder meer om het niet meer aanmaken van stafadjudanten en vergelijkbare P-afspraken. Tevens geldt dit voor onderwerpen zoals de welkom terug-regeling, de loopbaanbegeleiding van burgerpersoneel, de instroompool et cetera. Dit punt wordt toegevoegd aan de actiepuntenlijst.

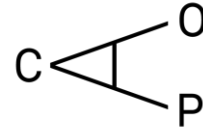
*Pag. 17, vierde alinea:*

De heer Hop informeert of het door de voorzitter gegeven antwoord op zijn vraag inmiddels tijdens het SOD is gegeven. Dit is het geval. Het punt is daarmee afgehandeld, spreker geeft aan dat hier ook een Pm had kunnen worden vermeld.

*Pag.17, vijfde alinea:*

De heer Schilperoort wijst er op dat er wel een Pm staat bij het onderwerp ouderschapsverlof bij ziekte maar hij ziet dit punt niet terug op de actiepuntenlijst. Dit blijkt te kloppen, het punt is echter wel opgepakt en om praktische redenen wordt meteen een antwoord gegeven. De vraag was waarom de werknemer zelf zorg zou





moeten dragen voor de melding van ziekte tijdens ouderschapsverlof. Ook is gevraagd of de werknemer een herinnering hiervoor ontvangt aangezien deze in geval van ziekte mogelijk teveel andere zaken aan het hoofd heeft. De heer Lankhorst geeft aan dat het systeem in eerste instantie zo was ontwikkeld dat bij ziekmelding het ouderschapsverlof automatisch zou worden gestopt en weer hervat bij de herstelde melding. Vanuit de regelgever is toen aangegeven dat dit niet door de werkgever mag worden gedaan. Daarom moest dit worden aangepast in het systeem en moet bij een ziekmelding het ouderschapsverlof door de werknemer zelf worden stopgezet. Hiervoor zal een verbeterde informatieverstrekking naar het personeel moeten worden geregeld. De mutaties mogen niet automatisch door de werkgever worden uitgevoerd. Dit was ook waarop de heer Schilperoort doelde met zijn vragen, het is zijns inziens niet het eerste waar een medewerker die ziek wordt aan zal denken. Spreker vindt daarom dat de communicatie zo moet worden ingericht dat de medewerker een bericht krijgt en nadrukkelijk op de meldingsplicht wordt gewezen zodat wordt voorkomen dat wordt vergeten om het ouderschapsverlof stop te zetten. Hetzelfde geldt aldus spreker ook voor de betermelding. De heer Bliek acht het mogelijk dat de medewerker bij het aanvragen van ouderschapsverlof er door de werkgever op zou kunnen worden gewezen wat de regels zijn bij ziek- en betermelding tijdens het ouderschapsverlof. Spreker geeft als optie dat de werkgever middels een instemmingsverklaring om toestemming kan vragen zodat dit toch automatisch kan worden geregeld en zo de werknemer te ontzorgen. Dit acht spreker niet in strijd met de regelgeving. De heer Lankhorst zal dit verder uitzoeken en terugkoppelen.

Pm

*Pag. 18, laatste alinea:*

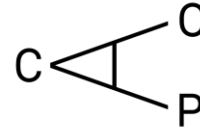
De heer Schilperoort wijst er op dat een Pm staat bij de discussie over het laten vervallen van de regeling dubbelbetaling, mede in samenhang met de telling voor gratificaties, maar ziet dit niet terug op de actiepuntenlijst. Volgens de voorzitter is dit onderwerp voor wat betreft de MR echter wel opgelost, de heer Schwab heeft aldus spreekster in de laatste vergadering over de MR nog uitgebreid toegelicht hoe dit onderwerp uiteindelijk in de MR is opgenomen. Daarbij is aangegeven dat de regeling dubbelbetaling is ingetrokken maar dat bij de gratificaties de dubbelbetaling nog wel geldt. De heer Van Leeuwen merkt op dat daarmee voor de gratificaties de oude situatie blijft gehandhaafd. Gelet hierop vindt de heer Schilperoort dat dit punt inhoudelijk is afgedaan.

Met inachtneming van het vorenstaande wordt het verslag vastgesteld.

***Overige opmerkingen n.a.v. het verslag.***

De heer Van Hulsen heeft nog een punt dat in het verlengde van de opmerkingen over de P&O-flash zou kunnen worden geplaatst. Partijen hebben gesproken over het opleidingsbudget voor de burgers. Daarbij is een marge ook stilgestaan bij de positie van de geestelijk verzorgers (GV'ers). De vraag was welk budget deze medewerkers ontvangen waarop is vastgesteld dat zij recht hebben op het budget voor de burger. Op zich hebben partijen volgens spreker daarmee voor een heldere lijn gekozen. Vervolgens gaat het volgens hem echter mis en hij leest de volgende tekst voor uit de P&O-flash. 'Op dit moment nog wordt nagedacht over de uitvoeringsregelingen bij het persoonlijk opleidingsbudget. Een belangrijke vraag is onder andere of bepaald dient te worden of de opleiding voldoende arbeidsmarktrelevant is'. Hiermee wordt volgens de heer Van Hulsen een grens overschreden. Hij geeft aan dat partijen hebben gecommuniceerd dat de leidinggevende een rol heeft in het proces hetgeen ook in de P&O-flash staat. Dit wordt nu echter vertaald naar de rol van toetsers of de opleiding wordt toegestaan en die rol acht spreker niet toebedeeld aan de leidinggevende. Deze rol is zijns inziens beperkt tot situaties waarbij het volgen van de opleiding gevolgen heeft voor de werkzaamheden, bijvoorbeeld als er een stage moet worden gelopen. Dat betreft het spanningsveld tussen dienstbelang en persoonlijk belang. Deze nuance ontbreekt in de communicatie waardoor het beeld ontstaat dat de leidinggevende in de uitvoering een belangrijke rol heeft. Bij de GV'er komt hier nog bij dat daar de arbeidsmarktrelevantie een onderdeel van de afweging gaat uitmaken en dit kan wat spreker betreft nooit de bedoeling zijn.

De heer Van Leeuwen geeft in aanvulling hierop aan het signaal te hebben ontvangen waarbij bij een burger vanuit de werkgever duidelijk werd gemaakt dat er sprake moest zijn van arbeidsmarktrelevantie en tevens dat er wel financiële middelen beschikbaar moesten zijn. Dat laatste kan zijns inziens geen issue zijn aangezien



Pm daarover is afgesproken dat er middelen beschikbaar zijn. Spreker concludeert dat het proces nog niet goed loopt. De voorzitter laat nagaan in hoeverre er een nuancering van de tekst in de P&O-flash zal moeten komen.

De heer Van Hulsen leest desgevraagd de volgende tekst uit de P&O-flash voor:

‘De burgermedewerker stemt zijn opleidingswensen persoonlijk opleidingsbudget af met zijn leidinggevende en maakt afspraken over de opleiding, locatie en moment van opleiding en de te declareren kosten. Indien gewenst kan de medewerker de employabilitybegeleider om advies over de opleidingsmogelijkheden vragen. Daarna verwerkt de medewerker de gemaakte afspraken en toelichting in de selfserviceaanvraag. De leidinggevende ontvangt vervolgens de aanvraag voor het opleidingsbudget in zijn werklijst in de selfservice en stuurt zijn advies naar het bevoegd gezag. Hij kan indien gewenst eerst de adviesaanvraag doorzetten naar de employabilitybegeleider’.

Pm De heer Schilperoort merkt op dat dit niet overeenkomstig de gemaakte afspraken is. De heer Van Hulsen stelt hierop dat dit is wat er wordt gecommuniceerd en dat de vertaling daarvan is dat alles naar de leidinggevende gaat. Volgens spreker dient de leidinggevende echter pas in beeld te komen op het moment dat dienstbelang en persoonlijk belang met elkaar botsen zoals bij het lopen van een stage tijdens werktijd. Dit is volgens de heer Van Leeuwen afhankelijk van hoe dit wordt uitgelegd. De leidinggevende dient natuurlijk wel de aanvraag goed te keuren maar heeft niet de bevoegdheid deze af te keuren als het dienstbelang niet in het gedrang komt. De voorzitter geeft aan dat ook met dit punt iets moet gebeuren en er wordt afgesproken dat de heer Lankhorst beide oppakt.

De heer Hop spreekt zijn verbazing uit over het feit dat dergelijke teksten in een P&O-flash staan en wijst er op dat al eerder erover is gediscussieerd of het niet beter is dat deze teksten eerst met de centrales worden gecommuniceerd. De voorzitter reageert hierop met de opmerking dat het niet de bedoeling is dat deze teksten ter goedkeuring aan de centrales worden voorgelegd waarop de heer Hop zegt dat dat ook niet is wat hij bedoelt. Wel vindt de voorzitter het een goede zaak dat de centrales er op wijzen als er in de teksten zaken staan die niet conform de afspraken van de sociale partners zijn. Zodra dat aan de orde is en er zaken genuanceerder moeten worden weergegeven dan pakt Defensie dat meteen op. De heer Hop wijst er op het communiceren van zaken die in strijd met gemaakte afspraken zijn problematisch te vinden. De heer Schilperoort heeft de indruk dat bij Defensie de gedachte leeft dat als het gaat over opleidingsbudgetten en dergelijke er sprake zou moeten zijn van arbeidsmarktrelevantie. Hij adviseert om dat begrip in de ban te doen en eens te bekijken wat het begrip ‘opleiding’ inhoudt. Het zou meer dan voldoende zijn als na wordt gekomen wat partijen met elkaar hierover hebben afgesproken. De voorzitter neemt hier kennis van. Op verzoek van de heer Hop wordt de tekst van de P&O-flash via de mail toegezonden aan degenen die hierover niet beschikken.

#### ***Actiepuntenlijst van 10-01-2020.***

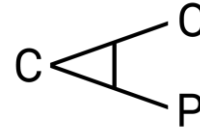
*Actiepunten 1 t/m 6:*

Deze zijn reeds hiervoor besproken.

*Actiepunt 7 t/m 23:*

Pm Aangezien al deze actiepunten betrekking hebben op de MR wordt afgesproken ze nu niet te bespreken. Defensie zal om praktische redenen de stand van zaken van de actiepunten controleren en per e-mail aan de centrales binnen de pieptermijn van de MR (ingegaan 17-02-2020) communiceren in hoeverre ze al dan niet zijn afgedaan. De inschatting is dat de (meeste) actiepunten zijn afgedaan. De lijst zal – ook als alle punten blijken te zijn afgedaan – nog formeel worden afgehandeld. Indien er toch punten zijn waar iets mee is dan kunnen de centrales daarop piepen en wordt de MR opnieuw ter bespreking geagendeerd. Op verzoek van de heer Schilperoort worden de actiepunten die nog geheel of gedeeltelijk in de reguliere WG AP moeten worden behandeld naar de reguliere actiepuntenlijst verplaatst.

**\* PAUZE \***



### **Agendapunt 3: bespreken geactualiseerd overzicht van de actiepuntenlijst**

(AP/19.00684)

Mevrouw Reitsma geeft een toelichting op de actiepunten die vermeld zijn onder het verslag van 12-11-2019.

#### *Actiepunt 1, governance gezondheidszorg:*

Deelactie a: er is al een brief aangeboden over de rechtspositie van de beleidsfactor op de functie IMG waarin is aangegeven dat er ambtelijke afstemming plaatsvindt. Het deelactiepunt wordt aangehouden.

Deelactie b: er volgt nog een brief over het aanpassen van GHS, deze wordt ter informatie aangeboden, het deelactiepunt wordt aangehouden.

De heer Hop informeert wat er precies met deelactiepunt a gaat gebeuren en wijst er op dat hierover bij de vorige vergadering al een aantal punten is besproken, met name de ambtelijke afstemming. Desgevraagd geeft de voorzitter aan dat de ambtelijke afstemming nog niet is afgerond.

Met betrekking tot deelactiepunt b merkt de heer Hop dat eerder door Defensie is aangegeven dat er twee aanwijzingen zijn aangeboden en dat er een derde zou volgen en dat, zodra deze beschikbaar is, het onderwerp zal worden geagendeerd. De voorzitter geeft aan dat de derde aanwijzing nog niet beschikbaar is.

#### *Actiepunt 2, breder openstellen knelpunt categorieën DMO:*

Deelactie a: de problematiek is nog niet besproken, het deelactiepunt wordt aangehouden.

Deelactie b: de CCOOP heeft in de vorige vergadering te kennen gegeven niet voornemens te zijn om te reageren op de brief van 28-03-2019. Mevrouw Reitsma stelt daarom voor het deelactiepunt af te voeren en het onderwerp te agenderen voor de WG AP. De heer Hop wijst er onder verwijzing naar het zojuist vastgestelde verslag van de WG AP van 12-11-2019 op dat eerder al door de voorzitter is aangekondigd dat het breder openstellen van de knelpuntcategorieën DMO zal worden geagendeerd maar dat de agenda van de WG AP al ambitieus genoeg was waardoor het onderwerp pas later aan bod kan komen. De voorzitter antwoordt dat dat niets verandert aan de afdoening van de actiepuntenlijst. Het gaat er om dat de CCOOP heeft aangegeven niet te zullen reageren, dit is nu echter wel nog een actiepunt en kan gelet op deze reactie worden afgevoerd. De heer Hop wijst er op dat in het verslag van 12-11-2019 staat dat het onderwerp zou worden geagendeerd voor 17-12-2019 en dat dat niet is gehaald. Spreker vraagt zich af wanneer het dan zal worden geagendeerd en attendeert er op dat er een samenloop dreigt tussen het breder openstellen en het sluiten van de knelpuntcategorieën DMO en de toekomstplannen bij DMO met onder meer de GrIT waarin overtolligheid wordt voorzien. Hij waarschuwt ervoor dat, indien partijen om dit onderwerp heen blijven draaien, zij elkaar – net zoals binnenkort met de generieke functieomschrijvingen – keihard tegen zullen komen. De voorzitter geeft nadrukkelijk aan dat het onderwerp wordt geagendeerd zodra dat mogelijk is en dat het actiepunt wordt afgevoerd omdat de CCOOP niet meer zal reageren.

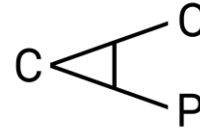
#### *Actiepunt 3, technisch werkverband evaluatie BMD:*

Dit punt staat geagendeerd. Defensie zou het onderwerp opnieuw bezien en dat is gebeurd. De brieven nrs. AP/19.00233, 19.00490 en 19.00563 worden toegevoegd ter behandeling. Het actiepunt wordt afgevoerd.

#### *Actiepunt 4, voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS:*

Deelactie a: de brief met het aangepaste voorstel van Defensie zal nog volgen. Het deelactiepunt wordt aangehouden.

Deelactie b: de brief is al verzonden (nr. AP/19. 00611), het deelactiepunt wordt afgevoerd.



Pm Volgens de heer Van Hulsen ging de discussie verder dan wat nu als actiepunten resteert. Spreker verwijst naar de door hem uitgesproken verbazing over het gegeven dat zeer veel medewerkers de organisatie verlaten hebben terwijl ze op de knelpuntenlijst van het CLAS stonden maar geen enkele faciliteit van het SBK hebben gekregen. Hier heeft spreker tot op heden niets over vernomen. De voorzitter wijst er op dat dit punt niet op de actiepuntenlijst staat en het wordt toegevoegd aan de actiepuntenlijst.

*Actiepunten 5, burnpits:*

Dit actiepuntenpunt is al enkele keren geagendeerd maar nog niet behandeld en zal opnieuw worden geagendeerd. Het actiepuntenpunt wordt gehandhaafd.

*Actiepuntenpunt 6, innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring (ACOP):*

Pm De ACOP zal hierover een vragenbrief aan de WG AP aanbieden. De heer Schilperoort geeft aan dat deze brief ten gevolge van prioritering nog niet is opgesteld. Spreker heeft overigens vastgesteld dat de betreffende pilot/proef inmiddels een jaar geleden heeft plaatsgevonden en hij gaat er vanuit dat er op korte termijn een evaluatierapport kan worden verwacht. Daarom verzoekt spreker om de evaluatie aan de centrales aan te bieden zodra deze beschikbaar is. De ACOP heeft de vragen nog steeds maar het lijkt spreker efficiënter om deze in combinatie met de evaluatie aan de orde te stellen. Het is aldus de heer Schilperoort niet zinvol om nu nog schriftelijk vragen te stellen als er al een evaluatie wordt opgesteld. Hij wijst er op dat de tijdsduur van de proef twaalf maanden was en de eerste brief hierover dateert van 05-02-2019 en gaat er vanuit dat op zijn minst zal worden geëvalueerd wat de uitkomst van een dergelijke proef is. De voorzitter geeft aan dat zal worden nagegaan of er een rapport beschikbaar is en als dat het geval is wordt het aan de centrales aangeboden. De heer Hop gaat er van uit dat na twaalf maanden het project wordt afgesloten met een bevindingenrapport met aanbevelingen voor de ontwikkeling. De heer Schilperoort zal zijn opmerkingen/vragen naar voren brengen naar aanleiding van het rapport. Het actiepuntenpunt wordt aangepast en aangehouden.

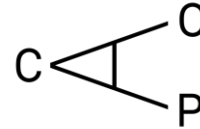
*Actiepuntenpunt 7, selecteren van relevante passages uit oude verslagen:*

Mevrouw Reitsma informeert bij de secretaris of de passages uit eerdere verslagen inmiddels in iBabs worden gezet waarop de secretaris antwoordt dat hierover nog geen definitieve afspraken waren gemaakt. De heer Schilperoort geeft aan dat zijn verzoek was om alleen relevante passages uit aangehaalde eerdere verslagen te delen en niet de complete verslagen om onnodige ballast te vermijden. De voorzitter memoreert dat hierover door Defensie al is gesteld dat dit te arbeidsintensief is voor de medewerkers en dat de vraag is gesteld of het CAOP dit kan regelen. Zij informeert bij de secretaris of dit een optie is. De secretaris antwoordt dat dit mogelijk is en geeft aan dat hij dit met de sectorsecretaris CAOP (mevrouw Van Agten) heeft besproken. De uitkomst is dat de door Defensie aangegeven pagina's worden geselecteerd en in één document samengevoegd. Dit document krijgt de vorm van een excerpt en heeft geen formele status. Het krijgt van het CAOP een zogenaamd 'nul-nummer' en wordt in iBabs geplaatst en verzonden op de gebruikelijke wijze. Daarmee wordt aan de wens om onnodige ballast te vermijden tegemoet gekomen zonder dat er verwarring over documentnummers van het CAOP kan ontstaan. Aldus wordt afgesproken en het actiepuntenpunt wordt afgevoerd.

*Actiepuntenpunt 8, wijziging artikelen in de vv URAMAR (opleidingen):*

Er blijken enkele deelacties van lijst te zijn weggevallen. De wel vermelde deelactie is dat Defensie nagaat of de oorspronkelijke brief, waar de discussie mee is gestart, is ingetrokken. Indien dat nog niet is gebeurd zal de brief alsnog worden ingetrokken. Hierover is in de vorige vergadering aldus mevrouw Reitsma zijdens Defensie aangegeven dat de intrekking zal plaatsvinden op het moment dat het nieuwe voorstel wordt ingediend. Het gaat om brief AP/17.00049.

De deelacties die uit de lijst zijn weggevallen staan in het verslag van 24-09-2019 en gingen over de opleidingsartikelen, voorstel wijziging maximale looptijd in rang en specifieke functiegroepen met afwijkende duur van functievervulling. De punten worden weer toegevoegd aan de actuele actiepuntenlijst en worden aangehouden.



*Actiepunt 9, rekentool nDer:*

De heer Lankhorst geeft de volgende toelichting. Begin november 2020 zou er een afstemming plaatsvinden met PwC en DC HR dienstverlating om de laatste eindjes aan elkaar te knopen, maar deze bijeenkomst is vervallen. Op 26-02-2020 is er een nieuwe bijeenkomst gepland en het streven is om in maart 2020 de rekentool te activeren. De heer Schilperoort hoopt dat dat gaat lukken want hij begint vaker klachten te ontvangen van medewerkers die problemen ondervinden met de onjuistheden op de internetpagina oDer-nDer. Desgevraagd door de heer Hop bevestigt de voorzitter, zoals al eerder in dit overleg is aangegeven, dat degenen die voor 31 december hun keuze moeten maken individueel de juiste benadering vanuit DC HR hebben gehad. Het actiepunt blijft staan.

*Actiepunt 10, voorstel tot wijziging maximum leeftijd bij aanstelling in fase 1, wijziging vv URAMAR, bijlage 1, onderdeel a:*

Er is een piepbrief opgesteld conform het actiepunt met nr. AFR/19.00686. Het actiepunt wordt afgevoerd,

*Actiepunt 11, Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen:*

Pm De toegezegde brief is inmiddels aangeboden met brief nr. AP/20.0094. De heer Schilperoort heeft kennis genomen van de brief en is het er inhoudelijk niet mee eens. De brief wordt op zijn verzoek geagendeerd voor de WG AP.

*Actiepunt 12, Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (HRB):*

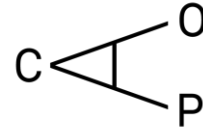
Er is nog geen informatie van de KMar ontvangen met betrekking tot beide deelacties. De heer Hop wijst er op dat dit punt al lang open staat. Het actiepunt wordt gehandhaafd.

*Actiepunt 13, aanbevelingen TW Levensfasebewust Personeelsbeleid:*

Pm Dit actiepunt is onderverdeeld in drie deelacties aangaande de aanbevelingen. Mevrouw Reitsma stelt voor om deze te wijzigen in: de vier aanbevelingen worden opgepakt door het TW en verder geconcretiseerd. Na afronding kan het onderwerp dan in de WG AP worden behandeld. De voorzitter geeft aan dat dit begint met het snel inplannen van een TW. Wat de heer Van Hulsen betreft is de aanpak daarmee compleet. Hij hoopt dat het TW snel van start gaat en wijst er tevens op dat de uitwerking van dit onderwerp inderdaad niet in de WG AP thuishoort maar in het TW. De heer Schilperoort vindt het goed dat het actiepunt nu op deze wijze voor de actiepuntenlijst wordt geformuleerd. Spreker wijst er op dat hij bij de behandeling van het verslag van 12-11-2020 de aandacht voor een zeer specifiek punt heeft gevraagd om te borgen dat dit mee wordt genomen bij de behandeling van dit actiepunt (positie van medewerkers in de lagere schalen en rangen bij ouderschapsverlof). Dit hoeft wat hem betreft niet als separaat punt te worden geformuleerd mits de zaken die in het verslag van 12-11-2019 zijn benoemd richting TW duidelijk worden aangegeven, Dat kan bijvoorbeeld middels een verzamellijst/inventarisatie van de onderwerpen waarover opmerkingen zijn gemaakt en waar het TW in ieder geval ook iets mee moet doen. Op zich vindt spreker het prima als het actiepunt voor de lijst wat algemener wordt geformuleerd mits er in het TW vervolgens geen zaken wegvallen. Op voorstel van de voorzitter wordt om dit zeker te stellen het verslag van 12-11-2019 meegezonden naar het TW. De heer Hop wijst er op dat bij de behandeling van het verslag van 12-11-2019 door hem is gevraagd of het door de heer Van Hulsen gedane voorstel aangaande het voorbeeld van kinderen van 1- 12 jaar inmiddels aan de CDS is voorgelegd. Toen is door de voorzitter aangegeven dat dit zou worden besproken bij het actiepunt maar nu dat aan de orde is wordt zijn vraag weer niet beantwoord. De voorzitter geeft aan dat *alle* vragen die over het onderwerp zijn gesteld zullen aan de orde komen in het TW en zullen worden beantwoord. Het voorstel tot aanpassing van het actiepunt wordt aanvaard en het actiepunt wordt aangehouden.

*Actiepunt 14, sollicitatieproces burgervacatures:*

Hierover komt nog een brief van Defensie met een nieuw voorstel. De heer Hop informeert naar de status van dit nieuwe voorstel. De voorzitter antwoordt dat dit zal volgen en dan voor behandeling in de WG AP zal worden geagendeerd. De heer Hop wijst er op dat dit een belangrijk punt aan het worden is en verzoekt de voorzitter om aan te geven op welke termijn Defensie de brief verwacht aan te gaan bieden. Hij wijst er op dat bij de bespreking



van het verslag van 12-11-2019 al is gebleken dat Defensie momenteel handelt in strijd met wat tussen partijen hierover is afgesproken. De voorzitter vindt 12 november niet echt lang geleden gelet op hetgeen partijen de afgelopen maanden allemaal hebben gedaan. Zij geeft aan dat de brief in voorbereiding is en meent al een concept te hebben gezien, zij verwacht hem voor de volgende WG AP te kunnen agenderen. De heer Schilperoort zit hier iets anders in dan de heer Hop en geeft aan niet zo een haast met het onderwerp te hebben aangezien de voorzitter vandaag duidelijk heeft toegezegd dat Defensie, tot het moment waarop nieuwe afspraken worden gemaakt, het eerder overeengekomen proces zal volgen. De heer Van Hulsen waarschuwt er voor om niet te snel te zeggen dat onderwerpen voor de volgende vergadering zullen worden geagendeerd want hij heeft sterk de indruk dat de agenda van vandaag niet wordt gehaald waardoor de volgende vergadering zal moeten worden benut om de agenda van vandaag af te ronden. Het actiepunt wordt aangehouden.

*Actiepunt 15, niet-behandelde agendapunten 6 t/m 12 WG AP 12-11-2019:*

Dit actiepunt wordt geschrapt en geldt in feite altijd voor de geagendeerde zaken die niet zijn behandeld.

*Actiepunt 16, wijziging MAW en de Wet Ambtenaren Defensie:*

De toegezegde stukken zijn inmiddels geleverd met brief nr. AP/19.00724. De heer Schilperoort geeft aan uit deze informatie te begrijpen dat Defensie van oordeel is dat dit onderwerp niet overlegplichtig zou zijn. Daarmee is spreker het eens voor wat betreft de bepalingen voor burgers die in deze regelgeving zijn opgenomen in het kader van de normalisering. Hij is het er echter niet mee eens dat de MAW zonder overleg aan de WG AP-tafel kan worden gewijzigd omdat spreker in dit verband een relatie ziet met de bijzondere positie van de militair. Hij blijft daarom van mening dat dit had moeten voorgelegd aan de centrales alvorens te besluiten om de burgerambtenaren in de regeling op te nemen. De heer Schilperoort beseft evenwel dat hier niets meer aan te doen is waardoor het zinloos is er langer over door te praten maar hij wil dit wel als opmerking plaatsen. De wijziging heeft aldus spreker niets te maken met de normalisering van de rechtspositie omdat dat voor militairen helemaal niet aan de orde is. Hij heeft dit in de vorige vergadering ook al aangegeven en herhaalt dat er niet voor niets een aparte Militaire Ambtenarenwet is en spreker heeft er moeite mee dat de bijzondere positie er door de gevolgde gang van zaken uit is gesleuteld. Hij vindt wat Defensie heeft gedaan bedenkelijk. De heer Van Hulsen is het daar op zich mee eens aangezien de MAW er is ter borging van de bijzondere positie van de militair. Door de toevoeging van de burgers aan de regelgeving ziet spreker het karakter daarvan veranderen. Van het uitsluitend borgen van de bijzondere positie van de militair is zijns inziens geen sprake meer. Spreker vindt dat daarbij in de context van een andere, nog te voeren discussie over de bijzondere positie van de militair, stil moet worden gestaan.

***Voorraadagenda 12-11-2019:***

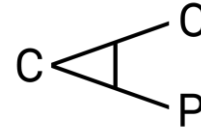
De voorraadagenda wordt in de volgende vergadering besproken.

#### **Agendapunt 4: evaluatie generieke functiebeschrijvingen BS**

(AP/19.00682 + 1 bijlage)

De voorzitter memoreert dat door partijen eerder in de vergadering van 02-04-2019<sup>3</sup> een discussie is gevoerd over de vraag wie het initiatief moest nemen voor de evaluatie van de generieke functiebeschrijvingen en door wie deze moest worden uitgevoerd. De uitkomst daarvan was dat de evaluatie door de BS zelf zou worden uitgevoerd waarbij de leden van de WG AP input konden leveren, ook op het plan van aanpak. Vervolgens zou de evaluatie in de WG AP worden besproken. Er zijn aldus de voorzitter ook bonden betrokken geweest bij het plan van aanpak en bij de evaluatie. Vandaag is de heer Maas aanwezig om specifieke details toe te lichten. Spreekster vervolgt dat de conclusies en aanbevelingen in de oplegger van de evaluatie van de BS duidelijk zijn en wat haar betreft is het de bedoeling dat deze worden overgenomen in het verdere proces. Daarmee zou de evaluatie kunnen worden afgerond zodat de BS door kan gaan met de reorganisatie. De voorzitter wil het sec hebben over de evaluatie zelf. De heer Schilperoort vat hetgeen de voorzitter heeft gezegd op als een verzoek aan de centrales om akkoord te gaan met het overnemen van de conclusies en aanbevelingen uit het

<sup>3</sup> Zie verslag 02-04-2019, AP/19.00243, agendapunt 4.



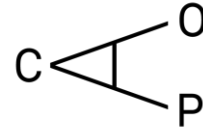
evaluatie-rapport in het vervolgtraject. Spreker wil hierover duidelijkheid hebben aangezien hij een bepaalde mening over de uitkomst heeft waarop de voorzitter antwoordt dat het uiteraard een voorstel van haar zijde is. De heer Hop meent dat de afspraak was dat de evaluatie *samen* met de centrales zou worden opgemaakt. Dit staat zo op de voorraadagenda en spreker stelt vast dat Defensie vervolgens een evaluatie namens de BS presenteert. Dit is aldus spreker niet conform de oorspronkelijke afspraak. De voorzitter antwoordt dat zij juist heeft gerefereerd aan de vergadering van 02-04-2019 toen over deze pilot is gesproken door partijen en ook over de generieke functiebeschrijving in algemene zin. De conclusie was toen volgens spreekster dat de pilot bij de BS doorgang zou gaan vinden, dat er door partijen mee kon worden gekeken bij het plan van aanpak en dat de uitkomst in de WG AP zou worden besproken. Deze uitkomsten staan aldus spreekster nu op de agenda. De heer Hop informeert of hij nu van de voorzitter goed heeft begrepen dat haar voorstel is om de evaluatie van de pilot bij de BS mee te nemen in de te voeren gezamenlijke evaluatie ten aanzien van generieke functiebeschrijvingen. De voorzitter repliceert dat niet te hebben gezegd, zij ziet dit als een andere discussie die nog kan worden gevoerd en vindt niet dat deze onderdeel van de voorliggende evaluatie vormt. De heer Hop vraagt of dit ook eventueel in de toekomst niet het geval zal zijn waarop de voorzitter aangeeft te vinden dat die discussie nu niet aan deze tafel hoeft te worden gevoerd. Zij voegt hier aan toe in ieder geval niet de intentie te hebben om dit onderwerp nu defensiebreed uit te gaan rollen en wil nu graag de evaluatie van de BS afronden. Zij weet dat er de vorige keer een bredere discussie is gevoerd, mede met het oog op een nieuw functiegebouw, maar heeft dus niet de intentie om de uitkomst van de evaluatie van de BS defensiebreed te gaan uitrollen. Het gaat aldus spreekster uitsluitend over de evaluatie van de pilot bij de BS.

De heer Van Hulsen weet nog niet goed wat hij moet vinden van de gang van zaken maar constateert dat er nu in ieder geval *een deel* (van de generieke functieomschrijvingen) is geagendeerd. Of dat de volledige of niet de volledige discussie betreft moet wat hem betreft nog worden besproken. Er ligt aldus spreker nu echter iets concreets voor en de vraag is wat de centrales er van vinden. De heer Hop geeft aan dat hij een ander beeld had en voor hem nu duidelijk is wat de intentie van de werkgever is en stelt voor om de heer Maas het woord te geven voor zijn toelichting.

De heer Maas geeft aan dat het vanuit de BS gezien relevant is dat er gevolg wordt gegeven aan de in de WG AP gemaakte afspraken. Spreker licht toe dat vanaf de start in 2012 vorm is gegeven aan de huidige systematiek en acht het terecht dat partijen hiervan een evaluatie hebben gevraagd. Er is door de BS een onderzoek verricht in samenwerking met DC O&F dat puur ziet op de generieke functiebeschrijvingen bij de BS. Dit is een klein deel van de gehele organisatie met nog geen 900 functies en er is niet vanuit een groter, breder perspectief gekeken. Evenmin is bekeken wat het effect zou zijn van het uitsmeren van deze generieke functiebeschrijvingen over de gehele krijgsmacht. Bij de BS is geoordeeld dat het systeem zoals dat in 2012 is geïntroduceerd op zich werkbaar is en ook veel voordelen met zich meebrengt. Tegelijk is duidelijk geworden dat er ook zaken beter kunnen. Het is nu een zeer generiek systeem en het zou volgens de heer Maas beter zijn om het hier en daar wat specifieker te maken om zo het onderscheidend vermogen wat te vergroten. Datgene wat spreker zelf kan doen op dit vlak is in gang gezet wat betekent dat de functies middels een arbeidsplaatsnummer specifieker worden gemaakt. Dit wordt gezien als een verbetering van het systeem zoals Defensie dat nu kent. De overige punten in het rapport acht spreker zodanig duidelijk dat hij er geen vragen over verwacht.

De heer Van Hulsen geeft aan dat hij bij dit soort processen altijd het laten draaien van een pilot als vertrekpunt neemt. Vervolgens wordt er conform daartoe gemaakte afspraak geëvalueerd en dan worden de uitkomsten onbevooroordeeld bekeken. Echter, spreker heeft in dit geval dat gevoel niet. In zijn beleving wordt in casu door de werkgever vastgesteld dat er generieke functiebeschrijvingen komen, vervolgens wordt er een pilot geëvalueerd, de onvolkomenheden worden aangepast en dan is het klaar. Zijn vraag zou zijn of de onvolkomenheden niet dusdanig ernstig zijn dat überhaupt van de generieke functiebeschrijvingen zou moeten worden afgezien. Wil men met het systeem wel of niet invoeren en zo ja, hoe moet het er dan uit komen te zien. Spreker bedoelt het niet persoonlijk maar constateert dat er sprake is van een zekere vooringenomenheid daar waar het gaat om wat de uitkomst zou moeten zijn. Als de heer Van Hulsen naar de vastgestelde belemmeringen kijkt dan moet hij concluderen dat die zodanig ernstig zijn dat van het systeem zoals dat nu is af moet worden



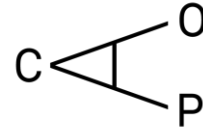


gestapt. Hij acht het mogelijk dat er open minded wordt bekeken of er een oplossing denkbaar is waarbij tegemoet wordt gekomen aan de wens om van het tamelijk extreme aantal van 30.000 functiebeschrijvingen op 60.000 functies terug te gaan naar meer algemene beschrijvingen. Ook kan worden bezien of het mogelijk is om met behulp van wat algemenere beschrijvingen te komen tot een systeem waarin de medewerkers zich toch kunnen herkennen in de functiebeschrijving. Met dat laatste bedoelt spreker dat de mensen er uit kunnen afleiden wat voor werk ze gaan doen. Daarbij zou moeten worden gekomen tot teksten die bij wijze van spreken zo in een vacaturetekst voor de functie zou kunnen worden gezet. Zo zou men in de richting van een oplossing schuiven die inligt tussen wat er al is – generiek – naar een vorm die daar tussenin zit. Naar spreker meent is er al eens gesproken over het inrichten van een TW waarin wordt gekeken naar de balans tussen het open en vaag en het zeer specifiek omschrijven van functies en dit ziet hij nog steeds als een serieuze insteek. Daartoe gevraagd door de voorzitter geeft de heer Van Hulsen aan dat dit dan in een breder verband dan alleen de BS zou moeten plaatsvinden. Wat op dit moment volgens spreker knelt is dat er nu pas wordt gesproken over de generieke functiebeschrijvingen waarvan hij had gehoopt dat dit in 2014 of 2015 zou zijn opgepakt. Inmiddels levert dit druk op een ander dossier op omdat dit hieraan gekoppeld is, dit maakt de discussie zijns inziens erg ingewikkeld. Daarom vindt spreker dat er sprake is van twee gescheiden dossiers. Het ene betreft een reorganisatietraject met een evaluatie waarvan moet bezien wat er verder mee moet gaan gebeuren, het andere betreft een evaluatie van generieke functiebeschrijvingen. Van de zijde van Defensie wordt geantwoord dat die koppeling ook niet wordt gemaakt, waarop de heer Van Hulsen repliceert dat zijns inziens iedereen die koppeling wel degelijk maakt. Zo heeft hij ooit eens een brief van de CMC gezien waarin dit is gebeurd. Ook de centrales hebben hier een brief over gestuurd en maken dus ook deze koppeling. Er kan nu wel volgens spreker worden ontken dat zij er is maar dat is volgens hem wel degelijk het geval. Dat Defensie nu stelt dat er geen koppeling zou zijn verandert daar niets aan.

De heer Maas geeft aan dat er op zich van een koppeling zou kunnen worden gesproken maar nuanceert dat er in beginsel een afspraak in het traject is opgenomen inhoudende dat de evaluatie veel eerder had dienen plaats te vinden. Die zou eerst in de WG AP worden besproken en daar is men nu mee bezig. Pas daarna kan het proces bij de BS aldus spreker eventueel verder gaan. In die zin hebben de centrales inderdaad gelijk dat er sprake is van een koppeling. De voorzitter voegt hieraan toe dat er in het proces wel een koppeling zit.

De heer Schilperoort onderschrijft hetgeen door de heer Van Hulsen naar voren is gebracht. Spreker heeft het rapport grondig doorgenomen en het is hem onder meer opgevallen dat in hoofdstuk 2 de vraag staat wat de gebruikers ervan vinden. Zijns inziens is niet aan één medewerker gevraagd wat hij van de generieke functiebeschrijving vindt. Wat spreker als eerste is opgevallen is dat uit de vraagstelling bij hoofdstuk 2 blijkt dat deze is gericht aan leidinggevend en P&O-ers maar niet degenen waarop een generieke functiebeschrijving van toepassing is. Verder wordt aldus spreker een begripsomschrijving van de generieke functiebeschrijving gegeven en vervolgens ziet hij op pagina 7 onderaan staan wat er letterlijk mis gaat bij de benadering van de generieke functiebeschrijvingen door Defensie. Dit benoemde de heer Van Hulsen ook al: er wordt een aparte vacaturetekst gemaakt met daarin een concrete invulling van de functie. Dat kan wat spreker betreft niet waar zijn omdat dat betekent dat medewerkers een functiebeschrijving krijgen waar niet instaat welke taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden ze gaan uitvoeren. Bovendien betekent dit dat die dus ook niet worden meegenomen in de functiewaardering waarna echter wel allerlei werkzaamheden worden opgedragen. Verder is aldus de heer Schilperoort bovenaan pagina 8 en ook elders in de evaluatie beschreven dat het bij de gesprekken vooral gaat om competenties waarmee volledig voorbij wordt gegaan aan de taken, bevoegdheden en werkzaamheden die de mensen hebben en verrichten. Door het voornamelijk over competenties te hebben, oftewel zaken die niet worden gewogen in de functiewaardering, ontstaat de situatie dat de werkgever aangeeft wat het niveau van de functiewaardering is maar tegelijk kenbaar maakt dat er allerlei competenties op een bepaald niveau van de werknemer worden verwacht. Dan is er volgens spreker geen match meer tussen wat de medewerkers moeten kunnen en wat ze moeten doen op basis van hun functiebeschrijving. De heer Schilperoort krijgt, als hij de evaluatie leest en bekijkt hoe het proces is gelopen, het gevoel dat de werkgever medewerkers wil die overal voor kunnen worden gebruikt of zelfs misbruikt zonder dat dit effect heeft op de zwaarte van de functie en de waardering daarvan. Wat spreker verder is opgevallen is dat er steeds van een 'instrument' wordt

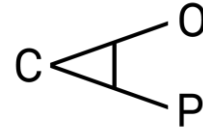




gesproken. Hij is van mening dat een functiebeschrijving geen instrument is. Zij dient voor het vastleggen van taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden waaraan zowel werknemer als leidinggevende kunnen ontlene welke werkzaamheden dienen te worden gedaan en kunnen worden opgedragen. Dit staat aldus spreker ook zo in de aanhef van het evaluatierapport maar vervolgens blijkt dat de werkgever zich daar niet aan heeft gehouden en niet dat heeft gedaan wat hij had moeten doen met de generieke functiebeschrijving. Verder heeft de werkgever aldus de heer Schilperoort ook tot op zekere hoogte gebruik gemaakt van hetgeen met name bij de sector Rijk wordt gebruikt en het is spreker bekend dat daar inmiddels al bij 20% aanpassingen zijn doorgevoerd. Bij deze sector zijn dezelfde spanningen ontstaan als die welke nu bij Defensie beginnen te spelen bij dit model. Ook vindt spreker dat met het wervingsinstrument helemaal het doel waarvoor een functiebeschrijving is bedoeld uit het oog wordt verloren. De ACOP komt dan ook tot de conclusie dat de pilot is mislukt omdat hij niet zo is uitgevoerd zoals was voorgeschreven. De werkgever heeft zich niet gehouden aan datgene wat hij zelf had aangegeven te moeten doen. Volgens de heer Schilperoort was de reden voor de werkgever om hieraan te beginnen voor een deel gelegen in de behoefte om het functiebestand op te schonen en zo van 30.000 naar minder functiebeschrijvingen te geraken. Volgens spreker hoeft om dit doel te bereiken geen generieke functiebeschrijving te worden gemaakt maar kan wat hem betreft beter worden nagedacht over het clusteren van functies. Daarmee doelt hij op het samenvoegen van allerlei functiebenamingen die voor hetzelfde werk worden gehanteerd tot één functienaam. Als de functiebeschrijvingen vervolgens daarmee in lijn worden gebracht dan heeft spreker daar een beeld bij. Dat komt echter neer op het opruimen van vervuiling van het bestand en niet het invoeren van generieke functiebeschrijvingen. De werkgever kan volgens de heer Schilperoort veel beter daarmee beginnen en dat mag wat hem betreft defensiebreed gebeuren.

De heer De Kleijn vraagt wat de heer Schilperoort verstaat onder een generieke functiebeschrijving want wat hij hem hoort benoemen klinkt heel generiek. De heer Schilperoort is het daar niet mee eens en verwijst naar het begin van het evaluatierapport waar staat wat wordt verstaan onder het begrip generieke functiebeschrijving. Dat is zijns inziens - gechargeerd gesteld - niet een functiebeschrijving met zo min mogelijk woorden waarin staat dat wordt vastgelegd dat de medewerker aan het werk moet en later wel hoort wat het gaat worden. Daarom is het aldus spreker ook nodig gebleken dat er extra vacaturetesten worden opgesteld, er worden namelijk aspecten van de functie niet opgenomen in de beschrijving. Hij kent dit soort pogingen ook uit het verleden waarin een soort basis werd gemaakt waar vervolgens P-bladen achter werden gevoegd. Vervolgens werd de basis wel gewogen maar de P-bladen niet terwijl *daar* precies alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op stonden die scoorden in het FUWADEF. Omdat door dergelijke modellen volgens de heer Schilperoort de rechtspositie van de medewerkers in het geding komt heeft hij hier grote bezwaren tegen. Resumerend stelt spreker er voor te zijn om eerst eens te gaan clusteren waarbij functies die bij elkaar passen dezelfde functienaam en functiecode krijgen en op die wijze het bestand op te schonen. Daarna kan dan worden beoordeeld of generieke functiebeschrijvingen nog wel nodig zijn. Van wat er nu ligt krijgt spreker geen warm en enthousiast gevoel en zo zit de ACOP hier ook in.

De voorzitter merkt op dat 'een niet warm gevoel' iets anders betekent dan het in het begin gestelde mislukt zijn van de pilot waarop de heer Schilperoort antwoordt enige nuance te hebben aangebracht. Wat hem betreft is de pilot wel mislukt want in de optiek van de ACOP is niet gebeurd wat voor de doelstelling van de pilot vereist is. De voorzitter heeft de heer Schilperoort een aantal opmerkingen horen maken die volgens haar ook in het rapport alsmede in de aanbevelingen en conclusies naar voren komen. Volgens haar zit in de evaluatie dan ook een zekere erkenning van hetgeen in de reacties van de centrales naar voren is gebracht. De heer Schilperoort repliceert dat de werkgever zelf stelt dat hij, met het model dat hij heeft gemaakt, eigenlijk niet goed weet wat de medewerkers doen waardoor vacatureteksten mee moeten worden gestuurd en aanvullingen nodig zijn. De heer Maas wijst er op dat daarmee wordt bedoeld op verbeteringen die hij wil laten doorvoeren. De heer Schilperoort geeft hierop aan ernstig te betwijfelen dat met dit model van de generieke functiebeschrijving datgene zal worden bereikt wat de heer Maas voor ogen heeft. Hierop repliceert de heer Maas niets voor ogen te hebben, hij heeft alleen de pilot die in 2012 is gestart en die wordt nu door hem getoetst. Hij heeft geconstateerd dat het model prima heeft gewerkt maar tegelijk ook dat het nog beter kan, met name op de door de heer Schilperoort genoemde punten. Spreker benadrukt dat het ook alleen om de BS met zijn beperkte omvang gaat

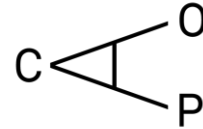


en niet om een defensiebrede invoering van de generieke functiebeschrijving. Wat hem betreft is het model voor de BS niet dat wat defensiebreed zou moeten worden uitgerold. De heer Maas denkt wat hij nu heeft te kunnen verbeteren met de door hem aangegeven aanbevelingen waardoor en een onderscheid ontstaat dat zal leiden tot het eerlijker en beter kijken naar de functies. Dan vraagt de heer Schilperoort zich af wat het verschil is met de reguliere functiebeschrijvingen die er waren. Daarbij werd immers ook gekeken naar de werkzaamheden en misschien hooguit ook naar de vraag of er behoefte was aan enige clustering van functies die onder verschillende benamingen voorkwamen terwijl in de functiebeschrijvingen letterlijk hetzelfde stond. Dit is voor spreker echt iets anders dan een model met generieke functiebeschrijvingen. De heer Maas wijst er op dat ook bij de BS is geclusterd maar hij begrijpt van de heer Schilperoort dat dit misschien breder moet worden getrokken. De heer Schilperoort geeft aan voorstander te zijn van clustering, hij heeft er best beeld bij als de werkgever eindelijk eens het enorme aantal functiebeschrijvingen wil verminderen. Ook spreker gelooft er niet in dat Defensie 30.000 verschillende functies heeft waarin de medewerkers allemaal wat anders zitten te doen. Hij is er van overtuigd dat er een heleboel functiebeschrijvingen zijn waarin exact hetzelfde staat maar die dan net een andere functienaam hebben. Dit dient wat spreker betreft dit bij elkaar te worden gebracht en er moet voor worden gezorgd dat dit overal hetzelfde wordt. Dit beschouwt hij echter als iets anders dan een generieke functiebeschrijving zoals die in de aanhef van het evaluatierapport is geformuleerd.

De heer Hop deelt de conclusies van de heren Van Hulsen en Schilperoort ten aanzien van de generieke functiebeschrijvingen zoals die in de pilot staan. Hier is in 2012 al mee gestart en spreker wijst er op dat al eerder is aangegeven door de centrales dat de evaluatie al had moeten plaatsvinden. Bovendien was afgesproken dat deze door partijen samen zou worden verricht. Spreker heeft er begrip voor dat bij de BS apart een pilot is uitgevoerd gezien de situatie daar en met het oog op de plannen die daar nog liggen voor het personeel. Daarom wil de heer Hop de werkgever vooral oproepen om samen te gaan kijken naar oplossingen en mogelijkheden maar er dient vooral zo snel mogelijk in een werkgroep een evaluatie van de generieke functiebeschrijvingen te worden opgepakt. Voor spreker is één ding duidelijk: de 50 functiebeschrijvingen waar aan wordt gedacht is veel te weinig en de 30.000 die er nu zijn is veel te veel. Er is voor de heer Hop, anders dan de in het evaluatierapport aangegeven richtlijnen, maar sprake van één richtlijn en dat is de staande regelgeving en een URD waarin staat waaraan functiebeschrijvingen moeten voldoen. Spreker wijst er op dat men tijdens de behandeling van onder meer de al uitgevoerde reorganisaties en de daaruit volgende BCO en PI –processen tegen dezelfde problemen is aangelopen die in de nu voorliggende evaluatie zijn benoemd en hij stelt voor om deze door te lopen. Daarbij dient vooral en snel te worden gekeken naar zaken als wervende vacatureteksten en aanvullende informatie omdat daardoor volgens spreker de rechtspositie van het personeel wordt geraakt.

De voorzitter hoort de heer Hop twee dingen zeggen: er dient een evaluatie te worden gemaakt van de defensiebrede generieke functiebeschrijvingen en er moet iets gebeuren met de knelpunten uit de evaluatie van de BS. Dat laatste heeft de heer Maas volgens haar ook voorgesteld. Spreekster informeert waarop de heer Hop precies doelt met de door hem gevraagde evaluatie van de generieke functiebeschrijvingen en of hij het gezien de genoemde aantallen heeft over een defensiebrede evaluatie. De heer Hop antwoordt dat in het verleden met Defensie is overeengekomen dat zou worden gesproken over de vraag op welke wijze generieke functiebeschrijvingen een verbetering kunnen vormen. De CCOOP heeft hierover in 2012 al middels brief nr. REO/12.00383 aangegeven dat partijen gezamenlijk moeten komen tot een evaluatie van de generieke functiebeschrijvingen. De voorzitter vindt dat dit los staat van de discussie over de nu voorliggende pilot en informeert of de heer Hop van mening is dat er een koppeling zou moeten worden gemaakt met de defensiebrede discussie over de generieke functiebeschrijvingen. De heer Hop antwoordt dat hij de pilot, gezien de bevindingen die daar in staan, niet los kan zien van de uiteindelijke evaluatie van de generieke functiebeschrijvingen die partijen al jaren geleden hadden moeten verrichten.

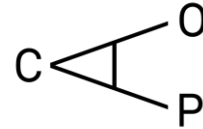
Desgevraagd door de voorzitter geeft de heer Van Leeuwen aangaande de voorliggende pilot aan enigszins de door de heer Van Hulsen genoemde vooringenomenheid van de werkgever te herkennen al spreekt hij liever van een doelredenering. Spreker ziet enerzijds een doel: opschoning van het functiebestand en dat is zijns inziens gelukt. Het had volgens spreker ook op een andere manier gekund zoals door de heer Schilperoort is aangegeven



maar dit doel is in elk geval bereikt. Anderzijds had er inzicht voor de medewerkers moeten worden gecreëerd en dat doel is niet bereikt. Er wordt aldus spreker duidelijk gezocht naar oplossingen zoals vacature- en wervingsteksten waarmee volgens hem sprake is van een feitelijke verschuiving van functiebeschrijving naar wervings- en vacaturetekst. Dit vindt de heer Van Leeuwen een lastig punt omdat het betekent dat de functiebeschrijving niet meer veel zegt behoudens het niveau waarop de functie wordt vastgesteld terwijl alleen de vacature- of wervingstekst iets zegt over de inhoud van de werkzaamheden. Spreker begrijpt derhalve ook dat in de pilot naar een verbetering hiervoor wordt gezocht en dat die verbetering ook zal kunnen worden geboden. Hij betwijfelt echter of dit een structurele oplossing zal opleveren en spreker ziet ook een aantal hiaten in de evaluatie. Verder merkt hij - onder verwijzing naar hetgeen de heer Schilperoort hierover al heeft gesteld - op dat, indien doel nummer twee is het verschaffen van inzicht voor de medewerker, hij het op zijn minst opmerkelijk vindt dat er geen medewerker naar zijn mening is gevraagd.

De heer Maas wijst er op dat de MC wel betrokken is bij het proces. Dit acht hij relevant aangezien dit betekent dat ook het personeel betrokken is. Spreker heeft echter zeker ook beeld bij hetgeen door de centrales naar voren is gebracht. In de kern gaat het aldus spreker niet om het uitrollen van de generieke functiebeschrijving over de gehele krijgsmacht, zoals ook de voorzitter al heeft aangegeven. Spreker zit hier echter wel al zeven jaar mee in zijn organisatie en hij wil dat de medewerkers goed worden bediend en alles op het gebied van de rechtspositie op correcte wijze wordt uitgevoerd. Dit levert voor spreker een worsteling op en bovendien komt er ook nog een reorganisatie aan waarbij het personeel aangeeft hiermee ook verder te willen gaan. De heer Maas heeft getracht om binnen de mogelijkheden die er waren tot een optimaal resultaat te komen. Indien de centrales aangeven dat dat niet voldoende is en er nog een aantal zaken moet worden uitgevoerd om tot een betere borging te komen dan hoort hij dat graag en zal daar uitvoering aan worden gegeven. Spreker wil echter ook verder met de behandeling van zijn plan en is bereid om in de WG AP toezeggingen te doen om op de door de centrales aangegeven punten verbetering te realiseren. Als partijen echter aangeven dat terug moet worden gegaan naar specifieke functiebeschrijvingen dan zal spreker dat doen maar hij weet niet of het personeel daarmee geholpen is.

De heer Schilperoort geeft aan dat dit is waarop zijn reactie op was gericht. Als blijkt dat er aanpassingen noodzakelijk zijn maar partijen op dat vlak niet tot elkaar kunnen komen, terwijl de heer Maas aangeeft dat hij daardoor klem komt te zitten omdat hij verder moet met het proces, dan wijst spreker op het bestaande model voor het maken van functiebeschrijvingen. Daarvan kan zijns inziens gewoon gebruik worden gemaakt. De heer Maas repliceert hierop dat dan beter naar een model toe kan worden gewerkt waarbij, na een kritische analyse, van meer specifieke naar meer generieke functiebeschrijvingen toe wordt bewogen. De heer Schilperoort wijst er op dat dit kan worden bereikt met het clusteren van vergelijkbare functies waarbij niet meer zoals in het verleden de functiebeschrijvingen volledig op de persoon worden toegeschreven. De organisatie moet aldus spreker puur naar de taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden kijken en deze vastleggen in de functiebeschrijving. Als er sprake is van functies die exact dezelfde werkzaamheden bevatten maar op de verschillende afdelingen er wel andere aandachtsterreinen zijn dan kan dat laatste aan de functiebeschrijving worden toegevoegd zodat deze wel voldoende op de functie is afgestemd. De heer Maas geeft aan dat hij dat ook zo wil doen en de voorzitter wijst er op dat dit ook in de aanbevelingen staat. De heer Maas geeft als voorbeeld de senior beleidsmedewerker B/vastgoed en de senior beleidsmedewerker B/financiën en beaamt dat op deze manier inderdaad onderscheid kan worden gemaakt. De heer Schilperoort waarschuwt er voor dat in dat geval moet worden voorkomen dat dit leidt tot het opnemen van andere taken en werkzaamheden in de functiebeschrijving en de effecten die dat zal hebben op het functie- en salarisniveau, daar heeft hij namelijk bezwaar tegen. Het rang-, functie- en betalingsniveau dient aldus spreker te worden vastgesteld op basis van dat wat de medewerker daadwerkelijk aan taken, bevoegdheden en werkzaamheden heeft. De heer Maas wijst er in dit verband op dat wat de medewerker krijgt opgedragen past in het malletje van de generieke functiebeschrijving. De heer Schilperoort betwijfelt of dit, gelezen hebbende wat er in de evaluatie hierover staat, daadwerkelijk het geval is.



De voorzitter wijst op de oproep van de heer Maas dat hij en zijn medewerkers verder willen met het proces. De vraag die nu voorligt is of de centrales akkoord kunnen gaan met het voortzetten van de plannen bij de BS op basis van de uitkomst van de evaluatie van de pilot. Daarbij zou dan rekening worden gehouden met de opmerkingen en punten uit de evaluatie waarvan is gebleken dat die grotendeels ook door de centrales worden gedeeld. Indien de centrales niet akkoord gaan en terug willen naar de oude situatie dan schat spreekster in dat het weken zal kosten om alles weer terug te draaien. Er moeten hoe dan ook nu heldere afspraken over deze specifieke situatie worden gemaakt en de voorzitter benadrukt dat dit los staat van het defensiebreed uitrollen van de generieke functiebeschrijving. Verder is spreekster altijd bereid om, zoals door de heer Hop gevraagd, in de WG AP op enig moment een bredere evaluatie op te maken. Dit punt zal dan echter vooralsnog op de voorraadagenda moeten blijven staan omdat de agenda al overvol is met onderwerpen die prioriteit hebben.

De vraag aan de centrales is aldus de voorzitter nu of de heer Maas met instemming van de centrales verder kan gaan met de uitwerking van de aanbevelingen en met de bespreking van het reorganisatieplan van de BS. Zij wijst er op dat tussen beide zaken een zeker koppeling ligt.

De heer Van Leeuwen geeft hierop namens de CMHF de volgende reactie. De evaluatie van de pilot heeft een aantal punten opgeleverd die verbeterd moeten worden en daar kan wat spreker betreft mee aan de slag worden gegaan. De CMHF wil verder in het belang van het personeel en de organisatie de reorganisatie bij de BS niet tegenhouden. Spreker wil echter evenmin dat de uitkomst die vandaag is besproken de waarheid voor de rest van Defensie wordt want de CMHF vindt daar nogal wat van. Hij denkt dat het eerder andersom zal werken: indien partijen uiteindelijk hebben vastgesteld hoe met de generieke functiebeschrijvingen moet worden omgegaan dan kan dat effect hebben op de situatie bij de BS.

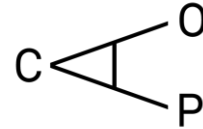
Volgens de heer Hop hebben partijen op dit moment geen eenduidig beeld over het nut van dan wel de noodzaak voor het invoeren van generieke functiebeschrijvingen in brede zin. Wat volgens spreker op dit moment essentieel is, is dat er een plan ter behandeling ligt te wachten in het io REO BS. In dit plan zien zowel de centrales als het personeel een verbetering, niet alleen voor Defensie maar ook voor het personeel in het bijzonder. Daarom zijn de centrales aldus spreker bereid om in het io REO BS van aanstaande donderdag (20-02-2020) het cVRP met de aanpassingen van de topstructuur inhoudelijk te behandelen. Daarvoor dienen dan wel enkele afspraken met de WG AP te kunnen worden gemaakt.

Ten eerste dient te worden teruggesproken naar de generieke functiebeschrijvingen zoals die op de voorraadagenda staan vermeld. Verder stelt spreker voor, mede omdat partijen momenteel geen eenduidig beeld hebben over de generieke functiebeschrijving en al jaren terug hebben afgesproken om deze gezamenlijk te gaan evalueren, op zo kort mogelijke termijn een TW onder de WG AP in te richten om een evaluatieplan te gaan maken voor de generieke functiebeschrijvingen. Deze evaluatie kunnen de sociale partners laten uitvoeren en de uitkomst kan dan dit jaar nog worden besproken in de WG AP.

Ten tweede is voor de centrales essentieel dat voor (concept) reorganisatieplannen waarin generieke functiebeschrijvingen voorkomen de volgende afspraken worden gemaakt die valide blijven totdat er andere afspraken zijn:

1. De functiebeschrijving is bepalend voor te stellen vacatures, er worden dus geen wervende teksten en dergelijke hiervoor gebruikt;
2. Bij de vacatureteksten worden geen nadere eisen en geen nadere voorwaarden gesteld;
3. De functies met dezelfde functiecodes krijgen ook dezelfde codering bij reorganisaties;
4. Er kunnen geen individuele herwaarderingen van functie worden doorgevoerd omdat een herwaardering gaat over de functie*beschrijvingen* niet over een individu.

Indien de werkgever met deze voorwaarden akkoord gaat kunnen partijen wat spreker betreft verder gaan met het plan. Hij verwacht dat aan de hand daarvan dan wel een andere bijlage a zal moeten worden aangeboden.



De heer De Kleijn merkt naar aanleiding van punt 2 op dat een vacaturetekst geen enkele rechtspositionele waarde heeft. Het gaat aldus spreker om de functiebeschrijving en de opgedragen werkzaamheden. De heer Hop repliceert dat het niet de bedoeling is dat bij de vacatureteksten nadere eisen of voorwaarden kunnen worden gesteld. Spreker wijst er op dat dit ook bij de heer Maas bekend is aangezien partijen hier bij de BCO PI's tegenaan zijn gelopen. Daarbij is vastgesteld dat er selectiecriteria op basis van vacatureteksten werden gesteld en op niet functie-inhoudelijke gronden.

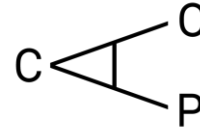
Met betrekking tot punt 3 stelt de heer Hop dat, indien er sprake is van een reorganisatiebereik, dit punt vooraf moet worden opgenomen in het beleidsvoornemen en dat hierover overeenstemming moet zijn bereikt in de WG REO. Dit zijn de reguliere afspraken die partijen hierover hebben gemaakt.

De voorzitter stelt vast dat er door de heer Hop veel informatie met allerlei voorwaarden naar voren worden gebracht en geeft aan dat de heer Hop mag aangeven op welke voorwaarden hij verder wil gaan. Voor wat betreft het gezamenlijk evalueren in een TW geeft zij aan daar geen enkel bezwaar tegen te hebben.

De heer Van Hulsen geeft aan in algemene zin vrij helder te zijn geweest en te hebben aangegeven dat een aantal van de doelstellingen uit de pilot überhaupt niet zijn gehaald. Zo is de doelstelling 'meer inzicht in de functie' niet gerealiseerd. Spreker staat op zich wel constructief in dit proces en is bereid om er in bredere zin over te praten. Zijn dilemma is er echter in gelegen dat als hij op dit proces insteekt hij voorziet dat het zich zal gaan veralgemeniseren, ook naar andere elementen toe. Dat wil spreker niet. Als het gaat om het reorganisatieproces, en spreker herkent veel van de daar genoemde punten, zou hij al uit de voeten kunnen met de afspraak dat de heer Maas zich op dat traject gaat concentreren en de evaluatie van de generieke functiebeschrijving nu niet verder uitwerkt. Dat laatste is voor de heer Van Hulsen namelijk hartstikke helder voor zover het niet gaat over de andere defensieonderdelen, omdat daar zich allerlei andere elementen kunnen voordoen. Wel wil spreker de zekerheid krijgen dat, op het moment dat partijen de definitieve discussie geslecht hebben, de situatie bij de BS door de heer Maas in haar volle omvang wordt hersteld, afhankelijk van wat de uitkomst van de discussie is. En dat zal wat spreker betreft niet de generieke functiebeschrijving zijn zoals die nu wordt gehanteerd. De voorzitter leidt hieruit af dat de heer Van Hulsen op dezelfde lijn zit als de heer Van Leeuwen. De heer Van Hulsen antwoordt dat hij dit andersom ziet.

De heer Maas begrijpt hetgeen de heer Van Hulsen heeft gesteld maar wel met dien verstande dat het nooit zo kan zijn dat dit ten koste van het personeel zal gaan, en dat acht spreker wel mogelijk binnen de gegeven uitleg. Als bijvoorbeeld blijkt dat de nieuwe structuur leidt tot nadeel voor de medewerkers dan heeft de heer Maas daar moeite mee waarop de heer Van Hulsen reageert met de opmerking dat er dan slechte functiebeschrijvingen zijn gemaakt.

Wat de heer Schilperoort betreft kan de heer Maas verder met zijn planning maar hij sluit zich wel aan bij hetgeen de heer Van Hulsen heeft gesteld en deels ook bij wat de heer Hop naar voren heeft gebracht. Een aantal zaken wil spreker duidelijk aangeven. Ten eerste wil hij geen vacatureteksten meer meegestuurd zien. Deze zullen op de een of andere manier in de functiebeschrijving moeten worden opgenomen als het gaat over taken, bevoegdheden en werkzaamheden. Als er bijvoorbeeld vacatureteksten mee moeten worden gestuurd naar BCO's dan ziet spreker dat ook als een teken dat de functiebeschrijving niet klopt. Als de heer Maas het traject verder ingaat dan moeten alle zaken die te maken hebben met het scoren op de functiewaarderingen in de functiebeschrijving opgenomen zijn, los van wat partijen daarna nog gaan herstellen. Verder gaat de heer Schilperoort niet akkoord met het gebruiken van wervingsteksten en dergelijke want een functiebeschrijving is zijns inziens geen wervingsinstrument. Waar spreker beslist wel achter staat is het gaan trainen en coachen van leidinggevend en ondersteuners bij het maken van de gesprekken. Een van de grote irritaties van spreker is dat er nu constant over competenties wordt gesproken en niet over de taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden van de medewerkers. Hierdoor kan het voorkomen dat mensen op een heel ander niveau werkzaamheden moeten verrichten dan waar ze voor zijn aangenomen. Verder kan de BS dus doorgaan maar wel



onder de door de heer Van Hulsen al genoemde voorwaarde dat, als het evaluatieproces door de sociale partners is afgerond en de eindconclusie zodanig is dat er zaken bij de BS moeten worden hersteld, dat dan ook zal gebeuren.

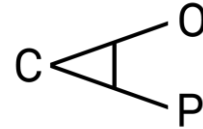
De voorzitter resumeert dat alle centrales hun standpunten en voorwaarden kenbaar hebben gemaakt. Zij geeft aan dat het belangrijk is om zo snel mogelijk een instellingsbeschikking voor een TW voor de evaluatie van de algemene generieke functiebeschrijvingen (Defensiebreed) op te stellen en het proces op te starten. Sprekerster benadrukt het belang dat partijen hier ook voldoende tijd voor nemen en wijst daarbij op de al zeer volle agenda.

De heer Maas wil als uitvoerder van de planning bij de BS het volgende nog naar voren brengen. Ten eerste informeert spreker, gezien de kritiek die is uitgesproken, bij mevrouw Schelling, die het evaluatierapport heeft opgesteld, of zij kan aangeven of hetgeen vandaag is afgesproken over de verdere aanpak bij de BS uitvoerbaar is. Spreker geeft aan dat hij uiteindelijk wel functies moet gaan publiceren en als dat generieke functiebeschrijvingen zijn zal daar ook iets in moeten komen over wat de medewerkers moeten gaan doen. De heer Maas begrijpt dat door de centrales is aangegeven dat de taken, bevoegdheden en werkzaamheden in de FIF moeten worden verwerkt en hij informeert of dat dan ook de publicatietekst moet worden. Hij wil voorkomen dat men vandaag elkaar net niet goed heeft begrepen. De heer Bliek antwoordt hierop dat de heer Maas heel duidelijk heeft kunnen vernemen wat er op dit vlak wordt verwacht. Deze discussie zal aldus spreker worden gevoerd als partijen bij elkaar komen (in het io REO BS van donderdag, 20 maart). Dan kunnen er verdere vragen worden gesteld en kan dieper op de materie worden ingegaan. Het komt er aldus de heer Bliek op neer dat de heer Maas een bepaalde speelruimte heeft gekregen met vijf bijbehorende vragen en naar spreker meent heeft de heer Maas dat goed begrepen. De punten die de heer Hop heeft gemaakt acht de heer Bliek zeer terecht en daar zal de heer Maas rekening mee moeten houden. De heer Van Hulsen begrijpt de vraag van de heer Maas en geeft aan dat er allerlei informatie zal worden aangeleverd. Spreker vraagt zich echter af wat het standpunt van de voorzitter in het geheel is.

De voorzitter wijst er op dat ze al was begonnen met het afconcluderen van de discussie. Zij geeft aan dat is vastgesteld dat de heer Maas verder kan gaan met het traject. Verder kunnen alle opmerkingen van de centrales worden meegenomen in een TW. De heer Hop zal zijn specifieke vragen doorsturen naar de BS om deze te laten controleren op hun uitvoerbaarheid. Hierop vraagt de heer Van Hulsen of de voorzitter, indien de heer Maas verder gaat, de bereidheid heeft om de uitkomsten die uit de evaluatie van het TW van de generieke functiebeschrijvingen zullen voortkomen indien nodig terug te laten slaan op de reorganisatie van de BS. De voorzitter repliceert dit al te hebben aangegeven en heeft daarbij opgemerkt dat de medewerkers er niet op mogen achteruitgaan.

De heer Hop licht desgevraagd door de voorzitter nog nader toe wat de door hem al genoemde vragen en voorwaarden inhouden. Hij geeft aan dat de functiebeschrijving sowieso bepalend is voor de te stellen vacature en benadrukt dat dit voor de centrales van essentieel belang is. Dat hoeft volgens de voorzitter ook geen problemen te geven. Verder dienen aldus de heer Hop functies met dezelfde functiecodes dezelfde codering te krijgen bij de reorganisatie. Met andere woorden: er zullen in de generieke functiebeschrijving geen verschillende codes worden aangegeven. Mevrouw Schelling attendeert er op dat dit *niet* aan de orde is bij de 'burgermilitairen'. Dit is aldus de heer Hop bekend, in dat geval is er ook geen sprake van dezelfde code. De voorzitter benadrukt dat dit wel een goede toevoeging voor het verslag is. De heer Hop geeft verder aan dat het de afspraak is (die overigens altijd geldt) dat als er een reorganisatiebereik moet worden behandeld – wat vaak aan de orde is bij generieke functiebeschrijvingen – dit vooraf in het beleidsvoornemen wordt opgenomen. Tevens dient er in de WG REO overeenstemming over te worden bereikt. En wat heel essentieel is is dat er gedurende het proces er geen individuele herwaarderingen op functies worden doorgevoerd. Als een functie wordt hergewaardeerd geldt dit volgens spreker voor de hele groep met dezelfde code.

De heer De Kleijn wijst er op dat Defensie met dat laatste niet akkoord kan gaan omdat het een recht van de medewerker is om individueel een herwaardering aan te vragen. De heer Hop vindt dat dan de functiecode moet



worden aangepast voor iedereen en niet voor één persoon. Dit is volgens de heer De Kleijn echter niet mogelijk omdat het dan draait om de opgedragen werkzaamheden voor de medewerker waarover het gaat. Er moet dan worden gefocust op deze ene persoon waarbij wordt gespiegeld aan de functiewaardering. De heer Hop antwoordt dat die informatie wel nodig is. Op voorstel van de voorzitter zal dit punt zorgvuldigheidshalve specifiek worden uitgezocht en wordt er nog deze week op gereageerd. Dit zal dan aldus de heer Hop op zeer korte termijn moeten gebeuren omdat hij het onderwerp anders donderdag niet zal behandelen. De heer Maas denkt dat men hier wel uit gaat komen en hij vraagt om even de gelegenheid te krijgen om kort naar dit punt te kijken. De voorzitter geeft aan dat, totdat er een check heeft plaatsgevonden, even afstand wordt genomen van de stelligheid van de mededeling van de heer De Kleijn over de mogelijkheid tot een individuele herwaardering. Dit zal vóór donderdag kenbaar worden gemaakt.

De heer Hop herhaalt dat zijns inziens, indien een herwaardering binnen een bepaalde functiecode plaatsvindt, deze herwaardering voor de hele groep geldt. De heer Maas geeft aan hier niet in mee te gaan. Waar hij wel in meegaat is dat er dient te worden gekeken naar de formatieplek en van daaruit dan te bezien of er sprake is van een herwaardering omdat de functie zwaarder is geworden. Daarbij dient niet te worden gekeken naar de persoon die op de functie zit, er moet naar de O worden gekeken en die dient te worden beschouwd. Indien dan wordt vastgesteld dat er sprake is van een zwaardere functie dan komt deze in een ander profiel te liggen en kunnen er meerdere medewerkers aan meedoen. Spreker gaat daarbij echter niet de hele groep meenemen. De heer De Kleijn geeft aan dat hij had begrepen dat de heer Maas had gezegd dat wel de hele groep werd meegenomen en als dat anders is trekt hij zijn woorden weer in. De voorzitter stelt vast dat men elkaar op dit punt verkeerd had begrepen. Er wordt zorgvuldigheidshalve wel besloten dat de heer Maas dit punt zal checken.

#### **Agendapunt 5: technisch Werkverband Actualisering URD**

(AP/19.00143, AP/19.00243.1 pp. 14-15, AP/19.00228.1, AP/19.00488, AP/19.00563 p. 7, AP/19.00515 en AP/19.00548)

Niet behandeld.

#### **Agendapunt 6: technisch Werkverband Evaluatie BMD**

(AP/19.00233, AP/19.00490 en AP/19.00563 p.7)

Niet behandeld.

#### **Agendapunt 7: technisch Werkverband Sourcing**

(AP/19.00584, AP/19.00625)

Niet behandeld.

#### **Agendapunt 8: stimuleringsmaatregelen en Behoudpremie 2019**

(AFR/17.00343, AFR/17.00344 en AP/19.00232 incl. bijlagen)

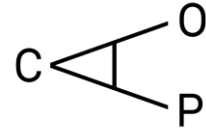
Niet behandeld.

#### **Agendapunt 9: rondvraag en sluiting**

De voorzitter wijst er op dat er een aantal TW-en op de agenda staat waarbij een aantal instellingsbeschikkingen zouden worden afgetikt en zij vraagt zich af of dit op een andere manier sneller kan worden afgehandeld. Op het TW Sourcing zit ook vanuit de WG REO een grote druk, over het BDM is eerder ook al gediscussieerd en spreekster vraagt de centrales of zij ideeën hebben om dit te bespoedigen.

Volgens de heer Van Hulslen is er over twee TW-en al gesproken, namelijk URD en BMD. Daarbij is aldus spreker ook een zekere vorm van overeenstemming bereikt maar de procedurele gang van zaken is blijven steken. Indien de CCOOP nu aangeeft dat partijen hiermee verder kunnen gaan dan kunnen deze twee TW-en doorgaan. Over





het TW Sourcing hebben partijen het nog niet gehad en hij vindt het belangrijk dat hierbij wel eerst stil wordt gestaan. Spreker heeft namelijk het gevoel dat niet iedereen hetzelfde beeld heeft bij wat het TW Sourcing zou moeten gaan doen. De één heeft het over het proces, de ander over samenwerking en de derde spreekt over rechtspositionele aanspraken enzovoort. De enige opmerkingen over twee andere TW-en kwamen van de CCOOP.

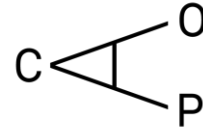
De heer Hop wijst er op dat het wel om serieuze punten gaat maar hij is bereid om buiten de vergadering om te bespreken of partijen hier uit kunnen komen. Met name bij het BMD dient er nog een principiële discussie te worden gevoerd over de vraag aan wie het TW zal gaan rapporteren. Hier zal men overeenstemming over moeten bereiken en de tekst zal nog moeten worden aangepast. De heer Van Hulsen wijst er op dat er voor het TW Levensfasebewust Personeelsbeleid een afspraak is gemaakt over wie er in zit, wie wat doet en waar aan wordt gerapporteerd. Spreker informeert of de CCOOP akkoord kan gaan met het vertalen hiervan naar het TW BMD of dat dit voor dit TW anders moet worden geformuleerd. De heer Hop antwoordt dat het zwaartepunt van de kritiek is gelegen in het gegeven dat er een extern advies zou worden ingewonnen waarbij aan een professor zou worden gerapporteerd of iets van deze strekking. Volgens de voorzitter zullen partijen daar in het TW zelf wel uitkomen, zij hecht niet aan een bepaalde volgorde. De heer Hop denkt dat partijen hier wel uit zullen komen en zal buiten de vergadering de teksten checken.

De voorzitter wijst er op dat ook het TW URD nog op de agenda staat waarvan volgens haar al in de WG AP van 24-09-2019 is vastgesteld hoe dit wordt opgepakt. De heer Hop wijst er op dat aangaande sourcing is afgesproken dat vooralsnog zal worden gehandeld in de lijn van de bestaande regels waardoor daar niet de hoogste druk op ligt. De heer De Kleijn geeft aan de indruk te hebben dat daarop bij de centrales juist wel veel druk ligt. De voorzitter wijst er op dat het TW URD wel zo goed als rond is, er was alleen nog op gepiept omdat er nog een verslag moest worden vastgesteld. Er wordt afgesproken dat dit via de mail verder wordt opgepakt.

De heer Van Riel wijst er op dat het probleem bij sourcing is dat in de WG REO is afgesproken dat eerst alle plannen die gerelateerd zijn aan DVOW 2 daar samengebracht zouden worden, daarna zou pas verder hiermee worden gegaan. De voorzitter merkt op dat het nu over het TW Sourcing gaat en vindt dat dat los staat van DVOW. Volgens de heer Van Riel is eerder echter afgesproken dat het TW eerst aan de slag zou gaan zodat dit kan worden opgelost maar daarmee is de voorzitter het niet eens. Zij denkt niet dat eerst het TW Sourcing zou moeten worden afgerond voordat er verder kan worden gegaan met DVOW, maar dat hoort zij dan graag in de WG REO. Volgens de heer De Kleijn is in het TW aangegeven over welke onderwerpen het zal gaan en daar zitten volgens hem alle algemene aspecten in zoals het SSU en dergelijke. De voorzitter geeft aan dat dit in een vergadering zal worden besproken.

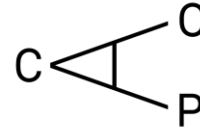
De voorzitter bedankt alle aanwezigen voor hun bijdrage en sluit de vergadering om 12.55 uur.



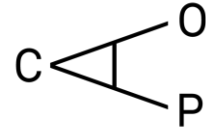


**Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)  
Op 18 februari 2020**

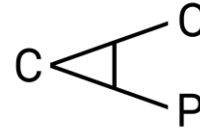
Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1	<b>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)</b> 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476	a) Rechtspositie en de toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG bezien b) GHS aanpassen en ter info aanbieden	
2	<b>Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO</b> 29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7 21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 28-03-2019 (AP/19.00173) WG AP 24-09-2019	Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functie-benaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken	
3	<b>Technisch werkverband evaluatie BMD</b> AP/19.00142; 19.00233; 19.00490; 19.00563	<b>WG AP 18-02-2020:</b> Wordt geagendeerd	
4	<b>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS</b> WG AP 24-09-2019  AP/16.00015; 16.00056; 16.00169; 16.00366; 16.00411; AP 19/00321 + 1 bijl; 19.00400	<b>WG AP 24-09-2019:</b> a) Er wordt een aangepast voorstel door Defensie opgesteld waarbij: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de door de CCOOP genoemde groepen knelpuntcategorieën worden gehandhaafd</li> <li>- wordt uitgegaan van de cijfers van sept 2019</li> <li>- wordt gemotiveerd waarom bepaalde knelpuntcategorieën open worden gehouden</li> </ul> <b>WG AP 18-02-2020:</b> b) Defensie komt terug op vraag VBM waarom de medewerkers die het CLAS inmiddels hebben verlaten niet door het SBK zijn gefaciliteerd	
5	<b>Burnpits</b> WG AP 24-09-2019 SOD 19-09-2019 en 15-10-2019	WG AP 24-09-2019: agenderen voor een volgende WG AP	



6	<b>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring</b> AP/19.000541 WG AP 24-09-2019	<b>WG AP 18-02-2020:</b> a) Defensie gaat na of er inmiddels een evaluatierapport is. Zodra dat er is wordt het aan de centrales toegezonden.  b) De ACOP zal op basis van dat rapport de eerder aangekondigde vragen over het project stellen, er komt geen brief meer.	
7	<b>Wijzigingen artikelen in de vv URAMAR (opleidingen)</b> WG AP 02-04-2019 WG AP 24-09-2019 WG AP 12-11-2019 AP/17.00049 WG AP 18-02-2020  <b>Opleidingsartikelen conceptregelgeving MR AV 2017-2018</b> AP/18.00787 + 2 bijl; AP/19.00064; AP/19.00267 (HDP)  <b>7 b) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c</b> AP/18.00235 (HDP)  <b>7 c) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functie vervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b</b> AP/19.00389 incl 3 bijl	<b>WG AP 12-11-2019</b> a) Defensie gaat na of de oorspronkelijke brief waar de discussie mee is gestart is ingetrokken en zal dat alsnog doen indien dat niet is gebeurd.  <b>WG AP 18-02-2020:</b> Weggevalen actiepunten terugzetten  <b>Punten uit ap-lijst 24-09-2019:</b> <b>b)</b> WG AP 24-09-2019: Defensie neemt het punt terug en komt, in samenhang met punt 4a, met een aangepast voorstel  <b>c)</b> WG AP 24-09-2019: Defensie maakt een herzien voorstel waarbij de volgende vragen worden beantwoord: 1: Waarom in de lijst bij enkele groepen 6(+1) is vermeld 2: Is verlengde ook mogelijk bij directieve Plaatsingen? 3: Is de verlengde functieduur ook mogelijk bij plaatsingen in het buitenland. 4: Wat betekent de verlengde plaatsingsduur voor de loopbaanpatronen?	
8	<b>Rekentool nDer</b> WG AP 12-11-2019	<b>WG AP 12-11-2019 + 18-02-2020</b> De heer Lankhorst zorgt voor een update over de voorlichting over de tool.	
9	<b>Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen</b> WG AP 09-04-2019 (rondvraag) WG AP 12-11-2019 WG AP 18-02-2020	<b>WG AP 18-02-2020:</b> Brief is verzonden en wordt geagendeerd op verzoek ACOP	
10	<b>Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (HRB)</b> AP/19.00475 + 1 bijl  WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019, agendapunt 3: a. De KMar/Defensie leveren maatmensen om inzichtelijk te maken wat de effecten van het vervangen van de bijstandstoelage door de TOD bij HRB zijn.  b. Er wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre de beloning tussen HRB'ers en de politiemedewerkers die hetzelfde werk doen verschilt.	

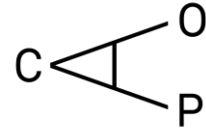


11	<p><b>Aanbevelingen TW</b>  <b>Levensfasebewust Personeelsbeleid</b>  AP/19.00562 + bijl.</p> <p>WG AP 12-11-2019</p> <p>WG AP 18-02-2020  Verslag 12-11-2019, AP/19.00669</p>	<p><b>WG AP 18-02-2020.</b>  De vier aanbevelingen worden opgepakt door het TW en geconcretiseerd. Daarna verder behandelen in de WG AP. Het verslag van 12-11-2019 (AP/19.00669) wordt aan het TW toegezonden zodat alle opmerkingen vanuit de werkgroep worden betrokken bij de aanpak van het TW</p>	
12	<p><b>Sollicitatieproces burgervacatures</b>  WG AP 12-11-2019</p> <p>AP/16.00453; 16.00507; 17.00185;  18.00009</p>	<p>WG AP 12-11-2019 (agendap. 5):  Defensie neemt het onderwerp terug en stelt een nieuw voorstel op dat opnieuw zal worden geagendeerd.</p> <p><b>WG AP 18-02-2020</b>  Defensie komt terug op de gang van zaken rond het huidige sollicitatieproces.</p>	
13	<p><b>Verschuivingstoelage TOD (punt ACOP)</b></p> <p><b>WG AP 22-10-2020</b></p>	<p><b>WG AP 22-10-2019, rondvraag:</b>  VZ laat nagaan in hoeverre naar DC HR is gecommuniceerd wanneer er sprake is van een verschoven dienst en onder welke condities deze mag plaatsvinden</p>	
14	<p><b>Bespreking verslag 12-11-2019, pag, 6, 2<sup>de</sup> alinea vanaf 6<sup>de</sup> regel</b></p> <p><b>WG AP 18-02-2020</b></p>	<p><b>WG AP 18-02-2020:</b>  Secretaris luistert opname terug en geeft letterlijke weergave mbt passage over 300-400 euro meer.</p>	
15	<p><b>FPS-2-aanstelling voor alle officieren en onderofficieren.</b></p>	<p><b>WG AP 22-10-2019 + 17-12-2019 bij bespreken actiepuntenlijst:</b>  Voorzitter stelt brief op met de strekking dat het om een verbetering in de vorm van een tijdelijke maatregel gaat en een communicatietekst die is overeengekomen in het SOD-</p>	
16	<p><b>Flankerend beleid SBK 2016 – 2018</b>  WG AP 10-01-2020  AP/20.0060, pag. 3, alinea 3  WG AP 18-02-2020</p>	<p><b>WG AP 10-01-2020 + 18-02-2020:</b>  Bespreken/brainstorm teksten AV-akkoord div onderwerpen uit flankerend beleid</p>	
17	<p><b>Aan- en afmelden ouderschapsverlof</b>  WG AP 10-01  AP/20.0060, pag. 17, alinea 5  WG AP 18-02</p>	<p><b>WG AP 10-01-2020 + 18-02-2020:</b>  De heer Lankhorst gaat na of met een instemmingsverklaring werknemer automatisch ziek- en betermelden tijdens ouderschapsverlof door de werkgever kan worden geregeld.</p>	
18	<p><b>P&amp;O-flash inz. persoonlijk opleidingsbudget burgers/GV'ers</b>  WG AP 18-02-2020</p>	<p><b>WG AP 18-02-2020</b>  De <u>voorzitter</u> laat nagaan in hoeverre er een nuancering van de tekst in de P&amp;O-flash zal moeten komen.</p>	
19	<p><b>WG AP 10-01-2020 (MR) actiepunt 7 t/m 23</b>  AP/20.0060  WG AP 18-02-2020</p>	<p><b>WG AP 10-01-2020 + 18-02-2020</b>  Defensie checkt de stand van zaken vd actiepunten en koppelt de uitkomst binnen de pieptermijn MR terug.</p>	



VOORRAADAGENDA WG AP 18-02-2020 (idem aan 12-11-2019)

nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	<b>Nota Rangsbepaling 1984</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/15.00167</li> <li>▪ AP/15.00464</li> <li>▪ AP/15.00558</li> <li>▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 5, blz 6</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 5, blz 6</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 5, blz</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 7</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3</li> </ul>	Bespreken of de nota nog past in de huidige tijd.	21-06-2016	
2.	<b>Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8</li> <li>▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3</li> <li>▪ SOD/15.00503</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091) ap 2, blz 3</li> <li>▪ AP/16.00094</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 3, blz 3-8</li> <li>▪ AP/16.00209</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 4, blz7-9</li> </ul>	Evalueren aanpassingen nav aanbevelingen.	24-05-2016	Eén jaar na implementatie van de reorganisatie Bestuursstaf
3.	<b>Beleid generieke functiebeschrijvingen en Functiegebouw Defensie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 7, blz 8</li> <li>▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 4, blz 5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap2, blz 4</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 1, blz 2</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 13, blz 3</li> <li>▪ AP/17.00270</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7</li> </ul>	Bespreken consequenties voor Defensie.	02-02-2016 16-01-2018	
4.	<b>Stafadjudanten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 2, blz 3-4</li> </ul>	Bespreken of functies specifiek voor stafadjudanten moeten blijven bestaan	15-12-2015	
5.	<b>Uitzendnorm</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18-11-2014 (SOD/14.00700), ap 3, blz 2-5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3</li> </ul>	Bespreken norm 1:2	01-09-2015	
6.	<b>Klokkenluidersregeling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00448 (en bijlagen)</li> <li>▪ AP/16.00509</li> <li>▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 9, blz 2</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7</li> </ul>	Bespreken consequenties voor Defensie.	16-01-2018	
7.	<b>Functiegebouw Defensie</b>		16-01-2018	
8.	<b>VGB-problematiek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00075</li> <li>▪ AP/15.00099</li> </ul>	Bespreken rechtspositionele consequenties van het mogelijk niet	16-01-2018	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/15.00171</li> <li>▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 3, blz 2-3</li> <li>▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 6, blz 5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 2 en 3-4</li> <li>▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 4, blz 7</li> <li>▪ AP/16.00041</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 1, blz 2 en ap 5, blz 6</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 5, blz 8</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 7, blz 7</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 6, blz 9</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 4, blz 6-7</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> </ul>	meer kunnen verkrijgen van een VGB.		
<b>9.</b>	<b>Rechtspositie instructeurs ROC's</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00702</li> <li>▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 9</li> <li>▪ 1-9-2015 (AP/15.00447), ap 3</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 6, blz 6</li> <li>▪ 2-2-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 29-3-2016 (AP/16.00233), ap 6-10, blz 7</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3</li> <li>▪ AP/18.00082</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> <li>▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5</li> </ul>	Bespreken brief AP/18.00082.	13-02-2018	
<b>10.</b>	<b>Voortgangsrapportage BBO en Klanttevredenheidsonderzoek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00624</li> <li>▪ AP/14.00705</li> <li>▪ AP/15.00103</li> <li>▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 2</li> <li>▪ 1-9-2015 (AP/15.00540), ap 2</li> <li>▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2</li> <li>▪ AP/17.00141</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> <li>▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5</li> </ul>	Rapportage 2017 bespreken.	16-01-2018	
<b>12.</b>	<b>Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00207 (en bijlagen)</li> <li>▪ AP/16.000477</li> <li>▪ AP/18.00001</li> <li>▪ AP/18.00418</li> </ul>	Evaluatie bespreken.	AP/18.00001 04-01-2018	
<b>13.</b>	<b>Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00322</li> <li>▪ AP/18.00533</li> </ul>	Inhoudelijke vragen bespreken.	AP/18.00322, 01-05-2018	
<b>14.</b>	<b>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00624</li> </ul>	Voorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken.	AP/18.00624, 08-10-2018	
<b>15.</b>	<b>Rechtspositie reservepersoneel</b>		WG AP 02-04-2019 AP/18.00307 AP/18.00639 + 1 bijl AP/19.000049 AP/19.000243	

